



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO



SERVIZIO FORESTE
CERTIFICATO UNI EN ISO 14001 - UNI ISO 45001

Contratto integrativo provinciale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria



L. Sottovia

Trento, 2021

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



INDICE

Premessa pag. 7

PARTE COMUNE

Art. 1	- Sfera di applicazione	pag. 9
Art. 2	- Struttura della contrattazione	pag. 11
Art. 3	- Diritti sindacali	pag. 11
Art. 4	- Orario di lavoro	pag. 13
Art. 5	- Festività	pag. 15
Art. 6	- Ferie e permessi	pag. 16
Art. 7	- Mensilità aggiuntive	pag. 18
Art. 8	- Mezzi di trasporto	pag. 18
Art. 9	- Zona lavoro e mobilità	pag. 19
Art. 10	- Missioni e trasferte	pag. 19
Art. 11	- Ambiente e salute	pag. 19
Art. 12	- Pasti	pag. 21
Art. 13	- Anticipazione sul trattamento di fine rapporto	pag. 22
Art. 14	- Norme in materia disciplinare	pag. 22
Art. 15	- Assunzione e riassunzione	pag. 23
Art. 16	- Classificazione operai	pag. 25
Art. 17	- Indennità di funzione	pag. 30
Art. 18	- Retribuzione	pag. 31
Art. 19	- Lavori speciali disagiati	pag. 33
Art. 19 bis-	Reperibilità	pag. 33
Art. 20	- Impedimenti al lavoro per cause di forza maggiore	pag. 34
Art. 21	- Assicurazioni sociali e integrazione trattamento	pag. 35
Art. 21 bis-	Fondo sanitario integrativo	pag. 36
Art. 21 ter-	Staffetta generazionale	pag. 36
Art. 22	- Formazione professionale e attività promozionale	pag. 37
Art. 23	- Conservazione del posto	pag. 38
Art. 24	- Disposizioni finali	pag. 39
Art. 25	- Durata del contratto	pag. 39



ALLEGATI

Art. 1	- Tutela maternità/paternità	pag. 41
Art. 2	- Accordo sindacale per l'incremento occupazionale mediante meccanismi di staffetta	pag. 43
Art. 3	- Norme comportamentali	pag. 49





Il giorno 7 marzo 2019, presso la sede del Servizio Foreste e fauna della Provincia autonoma di Trento

tra

la Provincia autonoma di Trento, il Servizio Foreste e fauna, l'Agenzia Provinciale delle foreste demaniali, il Servizio per il Sostegno occupazione e la valorizzazione ambientale, il Servizio Sviluppo sostenibile e aree protette, il Parco Naturale Paneveggio-Pale di S.Martino, il Parco Naturale Adamello Brenta rappresentati dai rispettivi Dirigenti pro tempore

e

- la FAI CISL, rappresentata dal Segretario Generale di categoria Fulvio Bastiani
- la FLAI CGIL, rappresentata dal Segretario Generale di categoria Maurizio Zabbeni e dal funzionario del settore ambiente, agricoltura e foreste Elisa Cattani

si è proceduto alla sottoscrizione del Testo Unico del Contratto integrativo provinciale di Lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria, integrativo del C.C.N.L. del 7 dicembre 2010.





PREMESSA

Conservazione e miglioramento dell'ambiente e del territorio silvo-pastorale, equità sociale e possibilità di crescita economica sono i tre principali fattori che concorrono a definire uno sviluppo sostenibile che, in particolare per il territorio trentino, deve farsi carico di mantenere una gestione equilibrata delle risorse naturali per trasferire alle generazioni successive un ambiente salubre e vivibile.

Gli indirizzi generali d'intervento per il settore forestale, definiti più nel dettaglio da apposite linee guida sono, pertanto, quelli di perseguire la conservazione, ed il miglioramento del territorio forestale e montano, nonché la promozione e la realizzazione, anche in via diretta della gestione forestale, sulla scorta delle indicazioni derivanti dalla specifica pianificazione, improntata a criteri di multifunzionalità e sostenibilità, con attenzione sia agli aspetti economici di filiera, sia agli aspetti di sicurezza del territorio.

Vanno, inoltre, assicurate la tutela della fauna, mediante il monitoraggio delle consistenze, la conservazione degli habitat e della biodiversità, nonché il ruolo di educazione e informazione delle aree protette e dell'ambiente in genere.

La legge provinciale 23 maggio 2007, n. 11 in materia di Governo del territorio forestale e montano dei corsi d'acqua e delle aree protette, nonché la legge provinciale sui Lavori Pubblici (LP 26/1993) sono i principali strumenti per contribuire efficacemente al processo di sviluppo e miglioramento delle aree forestali e montane trentine e permettono, inoltre, grazie alla possibilità di assumere personale operaio applicando il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e i relativi contratti integrativi, di garantire occupazione di manodopera locale qualificata, mantenendo e valorizzando il territorio.

La stessa possibilità è data dalla legge provinciale 27 novembre 1990, n. 32, per gli interventi provinciali per il ripristino e la valorizzazione ambientale.

L'amministrazione concorda di doversi impegnare in un processo di valorizzazione del patrimonio di conoscenze e di professionalità del settore, favorendo forme di integrazione tra filiere, permettendo il consolidamento dei livelli occupazionali, al fine di garantire adeguato reddito e favorire la permanenza della popolazione residente in montagna.

Il perseguimento degli obiettivi così delineati potrà essere ottenuto grazie ad un'attenta programmazione degli interventi che troverà supporto nei finanziamenti disposti sul bilancio provinciale, ma anche in quelli disposti dagli enti proprietari di boschi a titolo di Migliorie Boschive, a favore del loro patrimonio silvo-pastorale.





PARTE COMUNE

1 SFERA DI APPLICAZIONE

Riferimento art. 1 CCNL 7 dicembre 2010

Il presente contratto, di natura privatistica, disciplina i rapporti fra i lavoratori dipendenti dagli enti firmatari per i lavori condotti in amministrazione diretta per le attività di forestazione e di salvaguardia del territorio e dell'ambiente si identificano come segue:

A - Interventi colturali:

- Imboschimento, rimboschimento, coniferamento, infoltimento, risarcimento e cure colturali;
- decespugliamento, ripulitura, spietramento, inerbimento ai fini della cura e mantenimento delle superfici aperte (pascoli);
- conversione a fustaia dei boschi cedui o del ceduo sotto fustaia;
- sfollamento, diradamento;
- riceppatura ed altri interventi nell'ambito di boschi percorsi dal fuoco;
- taglio, allestimento, esbosco e trasporto legname anche di alto fusto, compreso l'accatastamento dei tronchi, eseguito con qualsiasi mezzo aereo e terrestre.

B - Potenziamento infrastrutture:

- Costruzione di nuove strade forestali anche con funzioni frangifuoco: camionabili e trattorabili, di piste di esbosco, sentieri e di altre infrastrutture forestali;
- sistemazione straordinaria di strade ed altre infrastrutture forestali;
- conservazione e manutenzione della viabilità ed altre infrastrutture forestali;
- costruzione, manutenzione e riatto di malghe, rifugi forestali, fabbricati annessi ai vivai forestali ed altre strutture analoghe;
- costruzione, manutenzione e riatto di fabbricati e manufatti nell'ambito del Demanio forestale provinciale;
- costruzione, manutenzione e riatto di fabbricati, manufatti e sentieri nell'ambito dei territori a parco naturale, in attuazione degli strumenti programmatori e pianificatori degli Enti di gestione;
- altre opere, come bacini raccolta acqua, acquedotti, recinzioni, ecc...;
- opere antivalanga di tutti i generi;
- infrastrutture per la prevenzione degli incendi boschivi.



C - Interventi diversi:

- Costruzione, manutenzione e coltivazione di vivai forestali;
- difesa fitosanitaria, meccanica, biologica e chimica, eseguita con qualsiasi mezzo;
- opere di consolidamento del terreno e sistemazione di frane anche con tecniche di bioingegneria;
- interventi di ripristino e di valorizzazione ambientale di ogni genere;
- interventi di valorizzazione e conservazione dei territori a parco naturale;
- assistenza alle operazioni di assegnazione di prodotti legnosi;
- attività di protezione civile in caso di pubbliche calamità ovunque accadano in supporto alle strutture della protezione civile provinciale;
- rilievi per piani di assestamento e delle utilizzazioni, per indagini, studi e sperimentazioni;
- attività promozionali, di informazione, di didattica e di educazione ambientale di ogni genere, purché connesse al settore forestale o di tutela e ripristino ambientale, nonché all'ambito di attività istituzionale dei parchi naturali;
- attività di supporto alla ricerca scientifica svolta nell'ambito delle attività istituzionali dei Parchi Naturali e Nazionale del Trentino;
- attività di formazione, qualificazione ed aggiornamento degli addetti alle utilizzazioni boschive di cui all'art. 102 della L.P. n. 11/2007;
- manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi meccanici e delle attrezzature da cantiere e magazzini;
- opere ed interventi destinati a valorizzare la funzione culturale e l'uso ricreativo, turistico e faunistico delle aree a bosco e loro gestione;
- ogni altro intervento o azione di riequilibrio o stabilizzazione degli ecosistemi forestali e montani;
- attività di supporto tecnico e gestionale agli impianti ittogenici delle Associazioni pescatori del territorio provinciale e attività di monitoraggio della fauna ittica;
- interventi di valorizzazione, monitoraggio e conservazione della fauna selvatica.

I lavori in amministrazione diretta possono essere eseguiti sull'intero territorio provinciale, ed occasionalmente anche al di fuori di esso, con l'ausilio di attrezzature o mezzi meccanici di ogni specie, adottando il sistema più confacente al tipo di lavoro, compreso l'impiego di esplosivi.

Tale contratto è applicato anche al personale che svolge attività di carattere amministrativo, qualora la normativa dell'ente lo consenta.



2 STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Riferimento art. 2 CCNL 7 dicembre 2010

La contrattazione territoriale, che affronta le tematiche previste dall'art. 2 del CCNL, è strutturata su due livelli: parte comune applicabile ai lavoratori operanti nel territorio della Provincia autonoma di Trento e parte aziendale di competenza dei singoli datori di lavoro.

Per azienda si intendono le singole strutture firmatarie del contratto.

La contrattazione a livello aziendale tratta le seguenti materie:

- aggiunta di eventuali figure professionali esistenti nelle diverse aziende;
- gestione orario di lavoro e organizzazione del lavoro;
- fruizione di ferie e permessi;
- mezzi di trasporto;
- garanzie occupazionali;
- premio produttività;
- formazione professionale.

3 DIRITTI SINDACALI

Riferimento art. 4 e 29 CCNL 7 dicembre 2010

a - Riunioni in azienda

I lavoratori sono da considerarsi in servizio anche durante le riunioni od assemblee sindacali, siano esse tenute nell'ambito delle unità produttive ove operano, o in locali pubblici o privati della zona.

b - Rappresentanze sindacali aziendali

Nell'ambito dei dipendenti dei vari Servizi ed Enti della Provincia Autonoma di Trento, viene riconosciuto il diritto in capo alle OO.SS. firmatarie di eleggere complessivamente 34 rappresentanti sindacali aziendali. Trattandosi di rapporti di lavoro di diritto privato, agli stessi è estesa la tutela della legge 20.05.1970, n. 300.

I delegati hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti per complessive 32 ore pro capite all'anno.

Si specifica che con la presente regolamentazione non trovano applicazione le norme riguardanti i dirigenti delle rappresentanze sindacali, previste alla lettera B) quarto e quinto comma, e al primo capoverso della lettera C) dell'art. 4 del C.C.N.L.

c - Permessi sindacali

Si specificano i permessi spettanti agli operai per ragioni sindacali:
Permessi retribuiti



- ogni operaio per riunioni o assemblee (art.4A-CCNL): 13 ore/anno;
- delegati aziendali: 32 ore/anno;
- direttivi provinciali (art. 4C-CCNL): 6 gg/anno non consecutivi;
- direttivi regionali e nazionali (art.4C-CCNL): 12 gg/anno non superiore a 3 gg consecutivi.

Permessi non retribuiti

- delegati aziendali (art. 4C-CCNL): 8 gg/anno.

I permessi non sono cedibili ma sono cumulabili per il lavoratore che ricopre più cariche sindacali.

Durante i permessi retribuiti, compete la normale retribuzione tabellare (come se l'operaio lavorasse) maggiorata delle seguenti indennità riferite al cantiere di lavoro attivo in quel momento:

- trasporto in assenza di automezzo di servizio corrispondente alla indennità chilometrica con riferimento al municipio di residenza;
- alta montagna (qualora spettante in cantiere);
- indennità presenza comprensiva della quota mensa qualora spettante in cantiere;
- indennità capo squadra qualora spettante per quel giorno.

Il lavoratore che partecipa all'assemblea sindacale deve darne comunicazione tramite l'apposito modulo in uso presso l'ufficio di appartenenza.

d - Trattenute contributi sindacali per gli operai e impiegati a tempo determinato e indeterminato

I lavoratori possono rilasciare delega per la trattenuta dei contributi sindacali con le seguenti modalità:

- la delega deve essere redatta su apposito modulo predisposto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- la trattenuta del 0,50% su paga base, contingenza, salario integrativo provinciale, terzo elemento per gli operai a tempo determinato e su paga base, contingenza salario integrativo provinciale 13[^], 14[^] mensilità, ed integrazione salariale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato;
- la delega ha efficacia dal 1° giorno del mese successivo a quello del suo rilascio e validità sino ad eventuale revoca da parte del lavoratore che l'ha rilasciata.

e - Contributo assistenza contrattuale per gli operai e impiegati a tempo determinato e indeterminato

È istituito il contributo per assistenza contrattuale provinciale con la trattenuta dello 0,40% su paga base, salario integrativo provinciale, contingenza, terzo elemento per gli operai a tempo determinato e su paga base, salario integrativo provinciale ed



integrazione salariale, contingenza, 13[^] e 14[^] mensilità per gli operai e impiegati a tempo indeterminato. Il contributo comprende la quota di spettanza delle OO.SS. Nazionali.

Le trattenute di cui alle lettere d) ed e) vanno operate mensilmente in coincidenza con il pagamento della retribuzione con le modalità previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tale ritenute sono versate alle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori, - mediante accredito su conto corrente segnalato dalle organizzazioni stesse.

f - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

In funzione del dispositivo di cui all'articolo 47 del D.Lgs. n.81/2008 si concorda sulla designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle seguenti quantità, rapportate al numero dei dipendenti presenti in ogni azienda:

- un rappresentante sino a 50 dipendenti;
- due rappresentanti sino a 200 dipendenti;
- quattro rappresentanti oltre 200 dipendenti.

I rappresentanti sono eletti dai lavoratori su proposta delle OO.SS. firmatarie e dei delegati aziendali nell'ambito delle assemblee sindacali.

Ad essi spettano, per ogni azienda, annualmente e cumulativamente permessi retribuiti pari a due ore per ogni operaio occupato nell'anno precedente, con l'esclusione degli operai senza garanzie occupazionali; detto monte ore viene omogeneamente ripartito fra i rappresentanti stessi.

Per l'esercizio dei propri compiti, in aggiunta al salario, al rappresentante sono rimborsate le spese per viaggio, vitto ed alloggio secondo la contrattazione collettiva. Il costo dell'iniziativa è a carico del datore di lavoro. Nei limiti del possibile, possono essere dallo stesso impiegati automezzi messi a disposizione dall'Amministrazione.

I permessi sono aggiuntivi rispetto a quelli spettanti come lavoratore e come eventuale rappresentante sindacale; essi vanno fruiti compatibilmente con le esigenze di cantiere, previa comunicazione scritta alla Direzione lavori.

4 ORARIO DI LAVORO

Riferimento art. 9 CCNL 7 dicembre 2010

a - Normale orario di lavoro

Il normale orario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali ripartite su 5 giorni di 8 ore ciascuno.

Le ore effettuate nella giornata del sabato sono da considerarsi straordinarie normali.

È possibile effettuare il recupero, da parte degli operai, di ore di lavoro perdute



per causa di forza maggiore fino ad un massimo di due ore giornaliere, purché non vengano superate le 10 ore al giorno e le 40 settimanali. Tali ore sono da considerarsi a tutti gli effetti normali.

La gestione dell'ordinario orario giornaliero è fissata dalla D.L. a seconda dell'andamento stagionale e delle esigenze operative; in ogni caso la pausa del mezzogiorno non può essere inferiore ad 1 (una) ora.

Il tempo impiegato per raggiungere il cantiere dal punto di raccolta stabilito viene considerato a tutti gli effetti prestazione di lavoro.

In caso di eccezionale emergenza possono essere organizzati turni di lavoro per il tempo strettamente necessario a far fronte alle esigenze che l'emergenza stessa ha determinato.

In via eccezionale e per esigenze giustificate sotto il profilo tecnico-organizzativo e in accordo con i lavoratori, è possibile ripartire in maniera differenziata il normale orario di lavoro settimanale al fine di sospendere l'attività il venerdì pomeriggio.

b - Flessibilità oraria

In relazione alle difficoltà di lavoro connesse con l'andamento stagionale, nonché per esigenze di servizio, può essere introdotta da parte del datore di lavoro, una flessibilità dell'orario di lavoro esercitata nei limiti minimo e massimo rispettivamente di 5 e 10 ore giornaliere. Tale norma è sancita da accordi tra le parti.

Il limite massimo di ore annue da accantonare è stabilito in relazione alla ripresa dell'attività lavorativa, ciò per permettere la maturazione delle giornate utili alla fruizione dei benefici previsti dalla legge sull'integrazione salariale secondo la seguente tabella:

Periodo di inizio attività	Numero massimo di ore
dal 1 gennaio al 5 marzo	120
dal 6 marzo al 15 marzo	96
dal 16 marzo al 31 marzo	64
dal 1 aprile al 15 aprile	24
dal 16 aprile	0

È consentito il superamento del normale orario di lavoro fino a un massimo di 240 ore annue.

In presenza di orario di lavoro costante con dei soli picchi lavorativi, le ore prestate in più non recuperabili per l'assenza dei corrispondenti periodi con diminuzione di orario di lavoro saranno pagate a tutti gli effetti come lavoro straordinario.

È data facoltà al dipendente di optare, in alternativa alla corresponsione del com-



penso per lavoro straordinario, per l'accantonamento di parte delle ore medesime da utilizzarsi successivamente come permessi retribuiti entro il 30 novembre. Tale recupero è consentito sia a ore che a giornate intere.

Qualora non sia possibile il recupero delle ore entro il 30 novembre, le stesse verranno retribuite con la maggiorazione per lavoro straordinario previsto dall'art. 50 CCNL, con il cedolino paga dello stesso mese di novembre.

Diverse modalità o termini di fruizione delle ore di flessibilità saranno definite nei rispettivi accordi aziendali.

c - Riduzione di orario di lavoro

Poiché, in deroga al vigente CCNL, anziché in 39 ore settimanali, l'orario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali, agli operai competono corrispondenti permessi retribuiti per le ore lavorate in più.

I permessi competono sia all'operaio a tempo determinato che indeterminato in ragione di 0,2 ore per giornata retribuita (comprese malattia - infortuni - ferie - permessi retribuiti - festività - riduzione orario - flessibilità).

I permessi retribuiti aggiuntivi di cui al comma 7 dell'art. 9 CCNL per gli operai a tempo indeterminato sono sommati a quelli sopra stabiliti.

I permessi retribuiti conseguenti alla riduzione di orario di lavoro di cui al primo comma della presente lettera c) per gli operai a tempo determinato e indeterminato sono usufruiti, anche frazionati ad ore, per i motivi e con le modalità specificate nel successivo articolo 20.

Rimane comunque inteso che i permessi retribuiti non utilizzati, così come i riposi compensativi, saranno usufruiti come ferie o remunerati.

I lavoratori hanno inoltre diritto, in aggiunta ai permessi di cui sopra, ad ulteriori 8 ore annue di permesso riduzione orario. Per i rapporti di lavoro inferiori all'anno viene effettuato un calcolo proporzionale considerando a tutti gli effetti la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero.

5 FESTIVITÀ

Riferimento art. 11 CCNL 7 dicembre 2010

Operai a tempo determinato

Il trattamento economico per tutte le festività è compreso nel terzo elemento.

Per la ricorrenza del Santo Patrono, si fa riferimento alla festività patronale del Comune ove ha sede il Distretto o la Stazione forestale demaniale o la sede dell'Ente.

Nel caso di prestazione di lavoro nella ricorrenza del Patrono, spetta la retribuzione maggiorata della quota per straordinario festivo.



Operai a tempo indeterminato

1 - festività nazionali ed infrasettimanali (vedi elenco CCNL)

- per quelle che cadono dal lunedì al sabato, sarà corrisposta la retribuzione ordinaria;
- per quelle che cadono la domenica, sarà corrisposto 1/26 di paga mensile in più;
- per quelle che cadono nelle prime due settimane dalla sospensione dal lavoro per integrazione salariale, sarà corrisposto dal datore di lavoro 1/26 di paga mensile.

2 - festività soppresse

- S. Giuseppe (19 marzo)
- Ascensione (giovedì precedente)
- Corpus Domini (giovedì precedente)
- SS. Pietro e Paolo (29 giugno)

Agli operai che prestano la loro opera in queste festività, saranno corrisposte altrettante giornate di riposo compensativo.

3 - festività 4 novembre (spostata alla domenica)

Sarà comunque corrisposto 1/26 di paga in più.

4 - Santo patrono del luogo di lavoro

Viene computata in unico giorno di ferie all'anno da aggiungere agli altri spettanti.

6 FERIE E PERMESSI

Riferimento art.12 CCNL 7 dicembre 2010

a - Ferie

Ai sensi del secondo comma dell'art. 12 del CCNL – Ferie –, all'operaio assunto a tempo indeterminato spetta un periodo di ferie retribuite, secondo il normale orario di lavoro, corrispondente a 22 giorni lavorativi esclusi sabati, domeniche, festività nazionali ed infrasettimanali più 1 giorno per la festa del patrono.

Per rapporti di lavoro inferiori all'anno verrà effettuato un calcolo proporzionale considerando a tutti gli effetti la frazione di mese superiore a quindici giorni come mese intero.

Il diritto alle ferie non matura per i seguenti periodi di assenza dal lavoro:

- aspettativa non retribuita;
- assenza facoltativa per maternità;



- servizio militare;
- congedo parentale DL 151/2001.

Il periodo di ferie verrà di norma stabilito dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze organizzative e di quelle dei lavoratori e dovrà essere usufruito possibilmente nei periodi di stasi dei lavori e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno, salvo particolari casi motivati e concordati con le Organizzazioni Sindacali.

L'operaio potrà comunque beneficiare a sua discrezione, dopo aver informato in tempo utile il datore di lavoro, di 11 giorni di ferie, compatibilmente con le esigenze di cantiere.

Il datore di lavoro può sospendere l'attività del cantiere, per più giorni consecutivi per una durata massima di cinque giorni di lavoro all'anno. In tale periodo, all'operaio a tempo determinato non spetta retribuzione.

Al lavoratore possono essere concessi specifici permessi retribuiti per il tempo necessario all'effettuazione di eventuali visite sanitarie la cui durata è attestata dal medico curante.

In dipendenza di particolari esigenze personali, possono essere concessi al lavoratore permessi non retribuiti.

b – Permessi retribuiti

1. Si applicano le disposizioni della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e del regolamento di attuazione n. 278 del 21 luglio 2000. In aggiunta a quanto previsto dalla normativa, il permesso retribuito di tre giorni per grave infermità o decesso di un parente entro il secondo grado, sarà riconosciuto per evento. Per poter usufruire dei giorni di permesso il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione, redatta dal medico specialista o rilasciata dalle strutture ospedaliere, attestante lo stato di gravi patologie dei soggetti cui viene prestata assistenza, come stabilito dalle istruzioni ministeriali.
2. È riconosciuto il congedo obbligatorio per paternità stabilito dalla normativa vigente a carico dell'INPS. Il datore di lavoro riconosce al padre lavoratore un ulteriore giorno di permesso retribuito.
3. Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri durante il periodo di astensione obbligatoria, si applicano le relative norme di Legge in vigore ed in particolare quelle di cui al D.Lgs n. 151/2001. Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali ex art. 32 D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'art. 3 D.L. 216/2012 e art. 1, comma 339 L. 228/2012, si prevede la possibilità di fruire del congedo parentale, di cui all'art. 32 e su base oraria ove le esigenze di servizio lo permettano ed i lavoratori/lavoratrici si recheranno sul luogo di lavoro col proprio mezzo ed a proprie spese.
La regolamentazione dei permessi è disciplinata come indicato nell'allegato n. 1 del presente contratto.



c - Permessi straordinari

Riferimento art.51 CCNL 7 dicembre 2010

1. In caso di malattia certificata del figlio, possono essere concessi annualmente al lavoratore 8 giorni di permesso retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino e successivamente, annualmente, 5 giorni di permesso non retribuito fino al compimento degli 8 anni.
Per gli operai a tempo determinato le giornate di permesso di cui sopra sono rapportate al periodo di lavoro.
2. Ai lavoratori si applicano le disposizioni della L. 8 marzo 2000, n. 53 –“congedi parentali”. Il diritto a tre giorni annui di permesso retribuito, previsti in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, è estesa anche ai suoceri.

7 MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Riferimento art.14 CCNL 7 dicembre 2010

In deroga all’art. 14 C.C.N.L., le mensilità aggiuntive sono corrisposte rispettivamente:

- 14° mensilità rapportata ed in aggiunta alla paga del mese di giugno (entro il 15 luglio);
- 13° mensilità rapportata ed in aggiunta alla paga del mese di novembre (entro il 15 dicembre).

Tali mensilità aggiuntive, maturate in riferimento all’effettiva durata del rapporto di lavoro, sono frazionabili in dodicesimi in caso di inizio o di cessazione del lavoro in corso d’anno. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

8 MEZZI DI TRASPORTO

Riferimento artt. 15 e 54 del CCNL 7 dicembre 2010

La definizione dell’argomento viene demandata alla contrattazione aziendale ad esclusione dell’indennità chilometrica.

Al dipendente che usa, preventivamente autorizzato, il proprio automezzo per ragioni di servizio compete un rimborso spese pari ad euro 0,430 per ogni chilometro percorso.



9 ZONA LAVORO E MOBILITÀ

Riferimento artt.15 e 54 CCNL 7 dicembre 2010

La trattazione della materia è demandata alla contrattazione aziendale.

L'individuazione di ulteriori punti di raccolta, fermo restando quelli già esistenti con l'attuale organizzazione e gestione degli stessi, sarà demandata alla contrattazione aziendale.

10 MISSIONI E TRASFERTE

Riferimento art.16 CCNL 7 dicembre 2010

L'indennità di pernottamento viene stabilita nella misura fissa giornaliera ad euro 10,00 per l'operaio che pernotta nei pressi del cantiere. Ciò anche quando l'alloggiamento o il rifugio è messo a disposizione dal datore di lavoro.

Se l'operaio beneficia del pernottamento, non ha diritto all'indennità di trasporto.

Solamente all'operaio che pernotta nei rifugi forestali non dotati di servizio di ristorazione e pernottamento l'indennità di pernottamento è aggiornata ad euro 15,00, e compete in aggiunta al compenso incentivante un'ulteriore quota di euro 6,00 come indennità cena.

All'operaio comandato in attività da espletare all'esterno dell'Ufficio distrettuale di appartenenza, sono rimborsate le spese eventualmente sostenute con il proprio automezzo, preventivamente autorizzato, in ragione di euro 0,430 al chilometro onnicomprensive ed il tempo di viaggio dal punto di raccolta al cantiere è considerato normale orario di lavoro.

Al lavoratore in trasferta sono rimborsate le spese di vitto, previa presentazione della ricevuta, fino all'importo stabilito per i dipendenti provinciali.

Le parti convengono, fermo restando quanto stabilito dal vigente contratto integrativo provinciale, di rimandare eventuali ulteriori pattuizioni alla contrattazione aziendale.

11 AMBIENTE E SALUTE

Riferimento art. 22 CCNL 7 dicembre 2010

Per tutti gli adempimenti relativi alla salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori si fa riferimento alle norme previste dal D.Lgs 81/2008, e successive modificazioni ed aggiornamenti.

Fatte salve diverse disposizioni stabilite dai contratti aziendali, al fine di ridurre i



rischi sulla salute dei lavoratori nella contrattazione aziendale si individueranno i sistemi di lavoro, le attrezzature e le sostanze impiegate di livello tecnico più adeguato alle problematiche della sicurezza ed igiene del lavoro.

Ad esclusione delle situazioni di emergenza, dovranno essere garantite idonee condizioni igieniche e sanitarie degli alloggi.

a - Indumenti

L'equipaggiamento personale spettante ai lavoratori e lavoratrici a cui si applica il contratto integrativo provinciale per gli operai forestali è concordato in:

fornitura annuale:

- n. 2 T-shirt tecnica
- n. 1 pantaloni leggeri

fornitura biennale:

- n. 1 giacca da lavoro in foresta
- n. 1 felpa di cotone
- n. 1 pile
- n. 1 camicia
- n. 1 pantaloni pesanti
- n. 1 ulteriore paio pantaloni leggeri

ad usura: giacca a vento

Gli scarponi antinfortunistici rientrano nella dotazione obbligatoria dei dispositivi di protezione individuali.

Le Parti convengono che, in sede di contrattazione aziendale, sarà possibile modificare/integrare la dotazione, mantenendo salvo il valore minimo economico di base.

Alle squadre di lavoro particolarmente distanti da rifugi sarà data in dotazione una tenda od altra struttura funzionalmente equivalente in grado di offrire riparo agli operai.

Nel documento di consegna del materiale è specificato l'anno di riferimento della dotazione.

b - Dispositivi di protezione individuali

Scarponi antinfortunistici: possibilità di scelta fra due tipologie

Ai fini della sicurezza del lavoro in base alla normativa ed in funzione della tipologia di lavoro sono forniti i dispositivi di protezione individuali sostituiti ad usura o a scadenza.

c - Lavori pesanti

Sono considerati pesanti i sottoelencati lavori quando vengono svolti continuamente:

- scoronamento di frane richiedente un'assicurazione con corda;



- disgaggio di zone rocciose;
- lavoro con macchine ed utensili ad aria compressa o ad asse flessibile.

d - Lavori nocivi

Sono considerati nocivi i lavori svolti continuamente che di seguito si elencano:

- carico, scarico, irrorazione e spargimento di concimi chimici per i quali sono prescritte particolari cautele;
- carico, scarico, irrorazione e spargimento di antiparassitari e anticrittogamici, per i quali siano prescritte particolari cautele.

Gli operai possono essere addetti ai lavori pesanti e nocivi per una durata massima di 4 ore al giorno, cui devono seguire 2 ore di riposo retribuito.

Nelle ore residue gli stessi operai saranno addetti ad altre attività da espletare nello stesso cantiere purché lontane da quelle pesanti e nocive, ferma restando la retribuzione giornaliera di qualifica.

e - Medicina del lavoro

Le verifiche e i controlli dell'ambiente di lavoro e delle condizioni di salute dei lavoratori verranno effettuate in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii..

Qualora le lavorazioni comportino esposizioni a fattori di rischio individuati dal Documento di Valutazione dei rischi, per i quali è necessaria la sorveglianza sanitaria, il lavoratore è tenuto a sottoporsi ai controlli sanitari previsti, così D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. .

Per le visite mediche nel contesto della sorveglianza sanitaria, può essere utilizzato l'automezzo di servizio, o se ciò non fosse possibile l'operaio, preventivamente autorizzato, potrà utilizzare il proprio mezzo con rimborso spese pari a euro 0,430 al chilometro e saranno riconosciute allo stesso le ore della visita più il tempo di viaggio.

Per le visite effettuate nei periodi di stasi invernale dei lavori, gli operai che usufruiscono del trattamento di integrazione salariale o indennità di disoccupazione non saranno remunerati, ma saranno rimborsate le spese di viaggio quando non è utilizzato il mezzo di servizio.

12 PASTI

Riferimento art. 58 CCNL 7 dicembre 2010

Fatte salve diverse disposizione previste dagli accordi aziendali, è consentito ai lavoratori l'utilizzo dell'automezzo di servizio per raggiungere nella pausa del mezzo-giorno, il ristorante o eventuali strutture dell'amministrazione purché la distanza non superi i 10 chilometri fra l'andata e ritorno sul cantiere.



I cantieri di durata superiore al mese e situati a distanza superiore a 10 chilometri dagli immobili di cui sopra, saranno dotati di idonee strutture di ricovero temporanee per la consumazione dei pasti, mentre quelli di durata da 15 a 30 giorni (di calendario) saranno provvisti di tenda.

Quando una squadra, composta da almeno tre lavoratori, intenda preparare in comune il pasto del mezzogiorno, un operaio può assentarsi dal lavoro per 60 minuti, allo scopo di approntarlo. Per detto periodo, viene garantita la normale retribuzione.

13 - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Riferimento art. 24 CCNL 7 dicembre 2010

In materia di anticipazione di fine rapporto si fa riferimento all'art. 24 del CCNL, fatte salve le deroghe sotto esposte.

A modifica dell'art. 24 CCNL, per la costruzione e la ristrutturazione della prima casa di abitazione, per sé o per i figli, l'importo dell'anticipazione sarà erogato in unica soluzione, previa presentazione della seguente documentazione:

- copia conforme della dichiarazione di inizio lavori presentata al Comune;
- fatture o altra idonea documentazione di importo totale superiore all'anticipazione e comprovante l'avvenuto sostenimento delle spese al netto di quote coperte da contributi o di altre agevolazioni finanziarie concesse da Enti Pubblici da certificare attraverso dichiarazioni sostitutive dell'atto notorio.

Sono ammissibili le spese già sostenute, ma non anteriormente a tre anni dalla data di presentazione della domanda, le spese in corso di sostenimento e quelle ancora da sostenere.

Si considerano ammissibili ad anticipazione anche le spese sanitarie riguardanti il coniuge e gli altri familiari conviventi ed a carico; fra le stesse, rientrano le cure odontoiatriche.

14 - NORME IN MATERIA DISCIPLINARE

Riferimento art. 25 CCNL 7 dicembre 2010

Per le norme disciplinari, si fa riferimento a quelle allegate al presente contratto integrativo, ricorrendo a quelle dell'art. 25 CCNL per la parte non descritta nello stesso allegato CIPL.



15 - ASSUNZIONE E RIASSUNZIONE

Riferimento artt. 46 - 47 - 48 CCNL 7 dicembre 2010

I lavoratori forestali possono essere assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato o con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Per i contratti di lavoro a tempo determinato, trova applicazione la normativa vigente avuto riguardo che tutte le attività di forestazione in Trentino, come elencate al precedente articolo 1, hanno eminentemente carattere stagionale.

Per l'esecuzione delle opere di cui alla sfera di applicazione, viene prevista, per la durata del CIPL, l'effettuazione di almeno 60.000 giornate annue di effettivo lavoro di mano d'opera.

Il numero delle giornate di cui sopra sarà oggetto di verifica annuale.

1 - Operai a tempo determinato:

L'Amministrazione si impegna a limitare allo stretto indispensabile la stipulazione di contratti individuali di entità inferiore a 50 giornate annue.

Pur con le deroghe di cui sopra, per gli operai che nell'anno solare precedente abbiano effettuato presso lo stesso datore di lavoro, in qualità di addetti alle attività di cui all'art. 1 del presente contratto:

- più di 50 giornate di effettivo lavoro, per l'anno successivo viene garantito un rapporto di lavoro a tempo determinato nello specifico settore della durata minima di 101 giornate lavorative;
- più di 101 giornate di effettivo lavoro, per l'anno solare successivo viene garantito un rapporto di lavoro a tempo determinato nello specifico settore della durata minima di 125 giornate lavorative;
- più di 125 giornate di effettivo lavoro, per l'anno solare successivo viene garantito un rapporto di lavoro a tempo determinato nello specifico settore della durata minima di 151 giornate lavorative.

Si intendono giornate lavorative quelle di effettivo lavoro, i permessi retribuiti e la sesta giornata (sabato).

Ferme restando le norme contrattuali di cui al punto precedente, per i lavoratori pensionati e per quelli che svolgono lavoro autonomo, tale norma non è vincolante. Ciò al fine di consentire ad altri lavoratori una maggiore occupazione ed una più equa distribuzione del reddito.

Particolari deroghe, o modifiche all'applicazione delle garanzie occupazionali sono demandate alla contrattazione aziendale.

Qualora il lavoratore non rispetti la data di riassunzione, decade il diritto delle garanzie occupazionali.

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dopo i 10 anni consecutivi di anzianità presso lo stesso datore di lavoro e con effettuazione di al-



meno 125 giorni di effettivo lavoro nell'ultimo anno, non si applica al personale dipendente degli Enti di gestione dei Parchi naturali provinciali e del Servizio Sviluppo sostenibile e aree protette.

Tenuto conto delle disponibilità finanziarie e delle esigenze funzionali dei servizi svolti sul territorio dagli enti di gestione dei parchi naturali e del Servizio Sviluppo sostenibile e aree protette a fronte di cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si provvederà alla trasformazione di pari unità di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, al fine di confermare il contingente attuale. La trasformazione dovrà avvenire nello stesso ambito lavorativo (manutenzione del territorio, educazione ambientale, ecc), entro la stagione immediatamente successiva.

Le garanzie occupazionali non trovano applicazione per gli operai avventizi di cui al successivo art. 16 e per i lavoratori che nella stagione precedente abbiano rassegnato le dimissioni prima della scadenza del contratto.

Compatibilmente con le esigenze di conduzione tecnica dei lavori, l'assunzione degli operai sarà effettuata contemporaneamente alla ripresa stagionale dei lavori.

Per gli operai già alle dipendenze nell'anno precedente, non si applica quanto previsto dall'art. 47 del CCNL concernente il periodo di prova.

2 - Operai a tempo indeterminato:

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene instaurato, salvo rinuncia del lavoratore, per gli operai che abbiano superato nell'anno solare precedente almeno 180 giornate di effettivo lavoro presso la stessa Amministrazione, con esclusione quindi dei giorni di malattia ed infortunio. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato sarà effettuata tenendo conto dell'anzianità di servizio, dell'età e della professionalità raggiunta attraverso gli appositi corsi di formazione cui l'operaio è tenuto a partecipare.

Gli operai pensionati ed i coltivatori diretti non possono beneficiare di tale forma di contratto.

Per i lavoratori a tempo indeterminato che hanno raggiunto l'età pensionabile, viene sciolto il rapporto di lavoro instaurato, fatte salve le norme di legge in materia.

Il turn over è confermato per un contingente minimo di n. 185 operai del Servizio Foreste e fauna ed Agenzia Provinciale delle foreste demaniali, lo stesso potrà essere aumentato tenendo conto delle disponibilità dei finanziamenti.

Agli operai a tempo indeterminato vengono garantite almeno 181 giornate lavorative annue, anche ai fini dei benefici della legge 8.8.1972, n. 457.



16 - CLASSIFICAZIONE OPERAI

(comprende le figure previste dal CCNL)

Riferimento art. 49 CCNL 7 dicembre 2010

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

5° LIVELLO/Operai specializzati super

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

Profili esemplificativi:

- responsabili di vivaio;
- operatori di macchine complesse per il livellamento e il movimento terra o di altre macchine a tecnologia elevata, manovratori di teleferiche e gru a cavo;
- falegname, carpentieri, idraulici ed elettricisti impiantisti;
- autisti di autotreni ed autoarticolati;
- istruttore;
- addetto al funzionamento della segatronchi e delle altre macchine della segheria che richiedono particolari conoscenze tecniche;
- falegname: lavoratore con funzione direttive e di coordinamento, che richiedono una speciale preparazione e capacità professionale;
- fochino: in possesso di regolare patentino ed esercitante anche saltuariamente la qualifica;
- operatore di macchine per l'esecuzione di lavori in situazioni particolari e complesse (zone impervie, presenza di ostacoli, scogliere), dove sia richiesta una elevata capacità tecnico-operativa e organizzativa-gestionale;
- operatori addetti all'uso di automezzi con gru, anche per la movimentazione dei tronchi;
- operatore forestale specializzato (norma UNI) che in virtù dell'esperienza acquisita svolge anche un ruolo di supporto alla direzione lavori;
- carpentiere - operaio che svolge con funzioni direttive mansioni che richiedono una speciale preparazione e capacità;
- operaio esperto in monitoraggi della fauna ittica e in gestione di impianti ittogenici;
- Coordinatore esperto;
- addetto alle attività promozionali, al pubblico e didattiche o di supporto alle attività di ricerca e monitoraggio, svolgente anche compiti specialistici e continuativi autonomi e di supporto alla Direzione e al Responsabile di settore nelle attività di progettazione, programmazione e preparazione delle attività.



4° LIVELLO/Operai specializzati

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

Profili esemplificativi previsti a livello nazionale e provinciale:

- operatori di attrezzature meccaniche specifiche per il miglioramento e l'utilizzazione del patrimonio forestale e per le sistemazioni idraulico-forestali;
- meccanici;
- innestatori, potatori;
- preparatori ed irroratori di prodotti antiparassitari, diserbanti e fitopatologici;
- vivaisti specializzati;
- raccoglitori - selezionatori di semi forestali;
- muratori specializzati;
- motoseghisti addetti al taglio di selezione;
- addetti alla salvaguardia di patrimoni silvo-pastorali.
- cuoco: addetto alla mensa aziendale, con comprovata esperienza e capacità;
- operatore forestale specializzato (norma UNI):
 - *oltre a quanto previsto nel profilo dell'operatore forestale (qualificato super) può procedere:*
 - *all'abbattimento e all'allestimento di alberi anche in condizioni complesse;*
 - *nell'esbosco è in grado di utilizzare in sicurezza macchine (es. trattore, verricello, gabbie, rimorchio, gru idraulica) e/o animali da soma o da tiro, altre attrezzature (es: risine);*
 - *è in grado di organizzare il luogo di lavoro e l'area d'intervento di sua competenza;*
 - *collabora e coordina le attività eseguite in caso di impiego combinato con altri sistemi di lavoro e nel caso di utilizzo di macchine operatrici specializzate.*
- addetto alle attività promozionali, al pubblico e didattiche o di supporto alle attività di ricerca e monitoraggio con autonomia esecutiva e competenza specifica acquisita per esperienza o titolo;
- conduttore di macchine semoventi in genere (escavatore / pala / terna);
- conduttore di trattori forestali speciali per l'esbosco a strascico;
- falegname: lavoratore che, con autonomia, svolge mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche con adeguata abilità pratica;
- Coordinatore.



3° LIVELLO/Operai qualificati super

Per operai qualificati super si intendono quegli operai in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, siano in grado di svolgere, con comprovata esperienza aziendale, mansioni polivalenti e tali da permettere loro di gestire singoli processi produttivi e/o di lavorazione.

Profili esemplificativi:

- vivaisti qualificati con comprovata esperienza professionale;
- conduttori di macchine per la prima lavorazione del legno (scorticatrici, cep-patori, biotrituratori, potatrici);
- muratori, ferraioli e falegnami qualificati con comprovata esperienza profes-sionale;
- addetti alla costruzione di opere di sistemazione idraulico-forestale, a tecnolo-gie di bioingegneria, (ponti in legno, arce, bragheri);
- operatore forestale (norma UNI):
 - *nelle operazioni di taglio è in grado di utilizzare, in sicurezza, motosega e attrezzi manuali per l'abbattimento e l'allestimento di alberi in condizioni non complesse e può effettuare la manutenzione della motosega;*
 - *nelle operazioni di esbosco è in grado di svolgere, in sicurezza, le operazio-ni di base (es. trasporto materiale, posizionamento ed uso accessori, "tiro" della traente/fune di sollevamento - verricello o gru a cavo - fino al carico, legatura del carico, attacco e distacco del carico);*
 - *nell'organizzazione del lavoro è in grado di valutare la propria capacità d'in-tervento in riferimento ai rischi e al piano di lavoro e conosce ed è in grado di impiegare correttamente i necessari DPI e i dispositivi di sicurezza delle macchine e delle attrezzature che utilizza.*
- conduttori di macchine ed attrezzature agricole e forestali semplici;
- addetto alle attività promozionali, di supporto ai servizi di accompagnamento e guida al pubblico e alle attività didattiche o di supporto alle attività di ricerca e monitoraggio e alla gestione del magazzino;
- addetto ai servizi di gestione delle aree di sosta e/o ai servizi di mobilità con funzione di responsabile di valle/zona o con funzioni di coordinamento, dotato di specifica esperienza;
- operaio che sotto la diretta responsabilità della D.L. assiste nella progettazio-ne, organizzazione ed esecuzione degli interventi di infrastrutture e manuten-zione del territorio;
- addetto alla costruzione e messa in sicurezza di sentieri montani;
- operatore di supporto per attività di monitoraggio, raccolta e archiviazioni dati.



2° LIVELLO/Operai qualificati

Per operai qualificati si intendono quegli operai che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali, svolgono, con un certo grado di conoscenze tecnico-pratiche e di capacità professionali, compiti esecutivi variabili.

Profili esemplificativi:

- addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppatura ed esbosco di piante forestali);
- selezionatori, preparatori ed imballatori di piantine forestali;
- addetti agli impianti di irrigazione nei vivai e aiuto-vivaisti;
- muratori, ferraioli e falegnami qualificati;
- addetti alla realizzazione di semenzai e piantonali;
- addetti alla realizzazioni di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni, manutenzione strade).
- addetto ai servizio di vigilanza e custodia;
- manovale operatore alla perforatrice, al demolitore pneumatico, alla betoniera;
- manovale addetto alle utilizzazioni forestali con motosega ed ascia (taglio, allestimento, riceppatura, sramatura ed esbosco di piante forestali) quando si tratta di tagli di conversione e trasformazione all'alto fusto o tagli colturali in genere;
- manovale addetto ad attività di segheria;
- operatore di semplici attrezzature a motore (decespugliatore / soffiatore / motosega);
- cuoco addetto alla mensa aziendale;
- addetto ai servizi di gestione delle aree di sosta e/o ai servizi di mobilità con funzione di responsabile di valle/zona;
- addetto all'apertura dei Centri Visitatori e a supporto dei servizi al pubblico dell'Ente.

1° LIVELLO/Operai comuni

Per operai comuni si intendono quegli operai 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.

Operai non rientranti nelle categorie precedenti.

Profili esemplificativi:

- addetto alle zappature, vangature, spicconature per la preparazione e sistemazione del terreno, sarchiature, zappettature, modeste opere sussidiarie, estirpazioni della vegetazione infestante, semina e messa a dimora delle piantine e lavori di manovalanza per semplici opere di presidio (cigliionate, graticciate, cordonate), carico e scarico da automezzi, riceppatura, sramatura ed esbosco, senza uso di mezzi meccanici.



- addetto ai servizi di gestione delle aree di sosta;
- addetto alla informazione all'utenza e ai visitatori ("*banconista*").

Nell'ipotesi in cui all'operaio vengano attribuite mansioni superiori, allo stesso compete, a decorrere dal primo giorno di espletamento delle predette mansioni, la paga corrispondente alla qualifica superiore nonché, trascorsi venticinque giorni consecutivi o quaranta giorni discontinui nell'anno solare di effettivo espletamento delle predette mansioni, anche se tra loro diverse, l'attribuzione definitiva della qualifica superiore.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore, assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.

Entro massimo 5 anni, fatte salve precedenti attribuzioni a mansioni superiori, l'operaio comune verrà inquadrato nella qualifica superiore.

Operai avventizi

Operaio assunto per 50 giornate di effettivo lavoro fino ad un massimo di 80 giornate, senza garanzie occupazionali.

Profili esemplificativi:

- attività promozionale a termine;
- affiancamento alle operazioni in bosco senza uso di attrezzatura meccanica;
- supporto ad attività di monitoraggio in campo faunistico;
- addetto ai servizi di gestione delle aree di sosta fino a un massimo di 90 giornate.

La relativa retribuzione è così fissata:

1. minimo retributivo nazionale conglobato + salario integrativo provinciale con esclusione del terzo elemento, spettanti all'operaio comune. Non compete il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 52 comma 3 del CCNL;
2. eventuale indennità di trasporto pari all'importo stabilito per l'operaio residente nel comune di lavoro, qualora non sia messo a disposizione un veicolo dell'Amministrazione, indicizzata come al precedente articolo 8;
3. dotazione da concordare in sede di contrattazione aziendale.

Gli scarponi antinfortunistici rientrano nella dotazione obbligatoria dei dispositivi di protezione individuali.



17 - INDENNITÀ DI FUNZIONE

Riferimento art. 49 CCNL 7 dicembre 2010

a - Capo operaio

Qualifica non prevista nell'ambito dei lavori che eseguono i Servizi provinciali.

b - Capo squadra

Operaio dei vari livelli investito della responsabilità di un gruppo anche minimo di operai che lavorano nell'ambito di un unico perimetro.

Secondo le disposizioni ricevute dal Direttore dei lavori o dai suoi assistenti:

- esegue e fa eseguire le opere, richiedendo eventualmente attrezzature e materiali occorrenti;
- è responsabile del buon funzionamento dei mezzi e dell'impiego dei materiali;
- mette e fa mettere in atto le misure inerenti la prevenzione degli infortuni;
- compila la scheda lavoro (giornale dei lavori), annotando anche le ore prestate da ciascun operaio.

Al capo squadra e al capo vivaista viene riconosciuta, per tale specifico incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una indennità di funzione nella misura del 15% da calcolare sulla paga base, salario integrativo provinciale e contingenza.

Al caposquadra è riconosciuta almeno la qualifica di qualificato super (terzo livello).

c - Istruttore

Operaio altamente specializzato che ha frequentato proficuamente specifici corsi di formazione ed aggiornamento e che, avendo dimostrato, a giudizio dell'Amministrazione, capacità tecniche e didattiche rilevanti, collabora alla pratica realizzazione delle attività previste dall'art. 102 della L.P. n. 11/2007 nonché a quelle connesse alla promozione del settore forestale e dell'ambiente in genere. La qualifica è certificata da uno specifico attestato di abilitazione rilasciato dalla struttura competente.

Agli istruttori in possesso di specifico attestato di abilitazione, viene riconosciuta un'indennità pari al 30% della paga base, salario integrativo provinciale e contingenza, limitato al periodo di effettivo svolgimento della mansione. Tale indennità non è cumulabile con quella di caposquadra e viene meno allorché l'istruttore cessa tale tipo di attività per propria rinuncia ovvero in seguito a revoca scritta da parte dell'Amministrazione dell'incarico di istruttore.

All'operaio facente funzione di istruttore non ancora in possesso di attestato di abilitazione, viene riconosciuta l'indennità del capo squadra.

d - Coordinatore

Operaio che si occupa di supportare i gruppi di progettazione e direzione lavo-



ri nella programmazione, progettazione, organizzazione ed esecuzione, anche per le questioni riguardanti la sicurezza, nonché per la liquidazione dei cantieri forestali. Incarico da attribuirsi solamente ai lavoratori a partire dal 4 livello (specializzati), formati allo scopo e previo superamento di prova tecnico-professionale.

Dopo 5 anni di esperienza nello svolgimento della mansione viene riconosciuta la qualifica di specializzato super.

Agli operai coordinatori viene riconosciuto un'indennità di funzione pari al 30% del minimo nazionale conglobato e salario integrativo provinciale comprese le mensilità aggiuntive, limitatamente al periodo di effettivo svolgimento della mansione.

Tale indennità assorbe le indennità alta montagna, lavori disagiati e caposquadra.

Ulteriori regolamenti e specificazioni di carattere operativo sono demandati alla contrattazione aziendale.

e - Boscaiolo

Operai addetti agli interventi di utilizzazione principale delle fustaie - ossia al ciclo completo del taglio esbosco trasporto e misurazione di piante d'alto fusto in attuazione dei piani di assestamento o dei programmi inventariali previsti dalla normativa vigente.

Tale qualifica si ottiene dopo la frequentazione di apposito corso, previsto dall'art. 102 della L.P. n. 11/2007 e l'effettuazione cumulativa di n. 200 giornate effettive di attività specifica certificata dal datore di lavoro.

Alla figura del boscaiolo compete un premio di produttività. L'entità del compenso e le modalità della quantificazione sono demandate alla contrattazione aziendale.

18 – RETRIBUZIONE

Riferimento art. 52 CCNL 7 dicembre 2010

a - Modalità di pagamento

Gli operai a tempo determinato sono retribuiti con paga oraria e quelli a tempo indeterminato con paga mensile.

La corresponsione avviene di norma entro il giorno 15 del mese successivo a quello della prestazione.

Possibilmente, il lavoratore rilascia al datore di lavoro una delega specifica al pagamento attraverso un istituto di credito di fiducia.



b - Salario integrativo provinciale

A decorrere dal 1 gennaio 2018 il salario integrativo provinciale, è stabilito nella seguente misura:

importi mensili lordi operai

livello		salario integrativo
1	comune	268,02
2	qualificato	318,29
3	qualificato super	337,87
4	specializzato	358,87
5	specializzato super	401,60

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26; quella oraria per 173,33.

L'aumento orario per gli operai stagionali si ottiene dividendo le quote mensile per 173,33.

c - Compenso incentivante

Per tendere alla più elevata produttività, è confermata l'indennità di presenza giornaliera che, allo scopo di ridurre le numerose indennità presenti in contratto ingloba l'indennità sostitutiva di mensa.

Gli importi sono così determinati:

qualifica		compenso incentivante
1	comune	10,81
2	qualificato	11,35
3	qualificato super	11,49
4	specializzato	11,63
5	specializzato super	12,16

Gli importi rimarranno costanti per tutta la durata del presente CIPL.

Il compenso incentivante è corrisposto anche per le giornate nelle quali l'operaio pur disponibile (caso di pioggia) non presta attività lavorativa per qualsiasi motivo.

Per coloro che beneficiano del servizio mensa, le quote di cui sopra vengono ridotte di euro 6,00. Il compenso incentivante viene altresì corrisposto, ridotto di euro 6,00 della quota mensa durante le assenze per infortunio sul lavoro.



19 LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Riferimento artt. 53 e 57 CCNL 7 dicembre 2010

a - Lavori in acqua

Sono considerati lavori in acqua quelli effettuati in continuazione con i piedi immersi in una profondità d'acqua, di neve, melma, superiore ai 18 centimetri.

L'orario giornaliero degli operai adibiti a tali lavori verrà, a seconda delle esigenze di servizio, ridotto di un'ora, oppure ripartito in due periodi uguali, di cui uno destinato all'effettuazione di lavori in acqua, l'altro ad attività diversa, ferma restando in ogni caso la retribuzione giornaliera di qualifica.

b - Altri lavori disagiati

Sono considerati lavori disagiati la disinfestazione manuale, con raccolta, pure manuale, dei nidi di processionaria sulle piante e la raccolta manuale dei semi, la depezzatura e la sramatura di piante infestate.

Per i lavori speciali disagiati di cui ad a) e b) spetta un'indennità nella misura del 10% da calcolare sul minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo provinciale.

c - Indennità calamità pubbliche

Le ore di lavoro effettuate per fronteggiare le emergenze derivanti da calamità naturali sono maggiorate del 30% da calcolarsi sul minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo provinciale.

d - Indennità alta montagna

L'indennità alta montagna prevista all'articolo 53 del CCNL – punto a) viene corrisposta nella misura del 10% del minimo retributivo nazionale conglobato e salario integrativo provinciale, per lavori eseguiti oltre i 1000 metri di altitudine.

Le parti convengono di demandare alla contrattazione aziendale la regolamentazione e l'attribuzione di indennità ad eventuali ulteriori nuove tipologie di attività disagiate.

19 bis - REPERIBILITÀ

Riferimento art. 56 CCNL 7 dicembre 2010

La presente regolamentazione avviene ai sensi e per gli affetti di cui all'art. 56 del CCNL vigente, specificatamente per i casi di incendio e calamità naturale.

L'indennità di reperibilità è fissata al 6% del minimo retributivo nazionale conglobato e salario integrativo provinciale.

La reperibilità si attiva solo in casi eccezionali, in previsione di eventi e/o a segui-



to di accadimenti che possono richiedere l'intervento degli operai forestali.

La reperibilità comporta per il dipendente l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento e di recarsi immediatamente sul luogo di lavoro in caso di chiamata.

I turni di reperibilità non possono, di norma, superare la durata settimanale per ciascun dipendente, fermo restando l'obbligo dell'avvicendamento del personale adde-
dotto ai turni stessi.

Le prestazioni effettuate durante il turno di reperibilità, da intendersi al di fuori del normale orario di lavoro settimanale, sono considerate come lavoro straordinario (compreso il tempo di viaggio), e se la prestazione supera le 6 ore anche non consecutive, compete al lavoratore un giorno di riposo compensativo.

Qualora la chiamata cada in orario notturno infrasettimanale o festivo e termini entro le ore 24.00, al lavoratore spetta il compenso per la prestazione straordinaria svolta, nell'eventualità che il servizio di reperibilità notturna infrasettimanale o festiva termini oltre le ore 24.00 al lavoratore spetta la sospensione del servizio ordinario del giorno successivo, da intendersi quale recupero compensativo.

Eventuali diversi sistemi di reperibilità, al di fuori delle motivazioni di cui al presente articolo, potranno essere definiti in sede di contrattazione aziendale mediante accordi specifici.

20 - IMPEDIMENTI AL LAVORO PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE

Riferimento art. 59 CCNL 7 dicembre 2010

Le clausole di cui all'art. 59 CCNL sono sostituite dalle seguenti:

Il lavoratore che non possa prestare la sua opera per motivi di forza maggiore e non dipendenti dalla sua volontà, è comunque sempre tenuto a presentarsi sul luogo indicato dalla Direzione dei lavori, rimanendo a disposizione del datore di lavoro.

Le ore a disposizione, senza effettuare prestazione lavorativa, sono fissate in quattro giornaliere normalmente retribuite, comprese le ore per raggiungere e tornare dal cantiere, e solamente dopo tale permanenza il datore di lavoro può congedare l'operaio.

Per assicurare al lavoratore la normale retribuzione giornaliera, qualora nel corso della giornata non si raggiungesse la concorrenza delle 8 ore fra quelle lavorate e a disposizione si utilizzeranno i permessi retribuiti previsti all'art. 4 lettera c) comma 1 del CIPL.

In caso di esaurimento dei permessi di cui sopra per gli operai a tempo indeterminato si utilizzeranno i riposi compensativi.

Perdurando l'impedimento oltre i tre giorni consecutivi, è facoltà dell'Amministrazione richiedere l'intervento della Cassa integrazione salariale.



L'operaio che non si presentasse o si assentasse, senza giustificato motivo, sul luogo indicato dalla direzione lavoro è da considerare assente ingiustificato, con conseguente riduzione della paga e sanzione disciplinare.

21 - ASSICURAZIONI SOCIALI E INTEGRAZIONE TRATTAMENTO

Riferimento art. 60 CCNL 7 dicembre 2010

1 - Operai a tempo indeterminato

All'operaio in forza a tempo indeterminato, sono anticipati mensilmente i seguenti trattamenti previdenziali, nella misura dovuta dai rispettivi enti:

- a) indennità di malattia;
- b) indennità di infortunio;
- c) integrazione salariale L. 8.8.1972, n. 457;
- d) assegno per il nucleo familiare.

2 - Operai a tempo determinato

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio, all'operaio spetta, fino al 180° giorno di assenza anche non consecutiva nel corso dell'anno solare, un'indennità ad integrazione delle prestazioni corrisposte dall'Istituto Nazionale Infortuni sul lavoro fino alla concorrenza della retribuzione normale di fatto.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia, all'operaio spetta, fino al 180° giorno di assenza, anche non consecutiva, nel corso dell'anno solare e fatte salve diverse disposizioni di legge in materia, un'indennità oraria ad integrazione delle prestazioni corrisposte dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale fino alla concorrenza della retribuzione normale e di fatto.

Il calcolo delle indennità integrative viene effettuato sulla scorta dei seguenti elementi:

- minimo contrattuale conglobato;
- salario integrativo provinciale;
- terzo elemento;
- 8 ore/giorno, dal lunedì al venerdì, escluse festività infrasettimanali;
- 40 ore settimanali.

3 - Malattia insorta durante le ferie

L'evento morboso, insorto durante il periodo feriale, sospende il decorso del medesimo e l'assenza dell'operaio è considerata e retribuita come malattia.

In conseguenza delle norme sopra descritte, non trova applicazione l'art. 61 CCNL relativo alle integrazioni FIMIF.



21 bis - FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

In aggiunta al FIL.COOP, per tutti i lavoratori/trici assunti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato con garanzie occupazionali, si concorda l'iscrizione al fondo sanitario integrativo Sanifonds a decorrere dal 2017.

L'onere di iscrizione è totalmente a carico del datore di lavoro ed è stabilito in:

- 128,00 (centoventotto/00) euro annui a favore degli operai a tempo indeterminato e degli operai stagionali per i quali, nell'anno precedente, siano state denunciate almeno 151 giornate contributive, comprensive dei periodi di assenza imputabili a cause di forza maggiore;
- 64,00 (sessantaquattro/00) euro a favore degli operai stagionali con garanzie occupazionali per i quali, nell'anno precedente, siano state denunciate da un minimo di 51 e fino a 150 giornate contributive, comprensive dei periodi di assenza imputabili a cause di forza maggiore.

In caso di nuove assunzioni l'iscrizione al Fondo e l'individuazione del valore della relativa quota avverranno sulla base della durata del contratto di lavoro e saranno integrate in base alle eventuali proroghe.

Sulla base delle disposizioni e dello Statuto dello stesso Sanifonds, a partire dall'anno 2018 possono assumere la qualifica di iscritti i componenti del nucleo familiare, dovendosi intendere con ciò il coniuge (o convivente more uxorio) e i figli maggiorenni e minorenni presenti sulla certificazione di stato di famiglia, come da normativa Sanifonds.

21 ter - STAFFETTA GENERAZIONALE

Al fine di incrementare l'occupazione del settore anche mediante specifici meccanismi di staffetta, le Parti condividono l'utilità di estendere a tutti gli operai forestali assunti con contratto di diritto privato dai sottoscrittori del presente accordo, quanto previsto dal documento di interventi di politica del lavoro 2015-2018 e ss.mm.ii. (adottato dalla Giunta della Provincia autonoma di Trento, così come regolamentato dall'Allegato n. 2, da considerare parte integrante del presente accordo.



22 - FORMAZIONE PROFESSIONALE E ATTIVITÀ PROMOZIONALE

a - Formazione professionale

Durante il periodo di validità del presente contratto, vengono svolti periodicamente dai Servizi forestali provinciali e dagli Enti strumentali provinciali firmatari, anche al di fuori dei periodi lavorativi, corsi di formazione ed aggiornamento professionale inteso come:

- promozione di cultura generale, riferita alle mansioni che l'operaio svolge;
- organizzazione del lavoro, in merito a: procedure operative; diritti, doveri e rapporti con i superiori ed i compagni di lavoro; tutela fisica dei lavoratori, igiene del lavoro, ecc.;
- formazione professionale, conoscenza dei materiali e delle attrezzature impiegate, delle tecniche e dei rischi connessi ai lavori ed ai cantieri di forestazione;
- interventi di prevenzione e spegnimento incendi boschivi.

Scopi del corso:

- qualificare gli operai ed avviarli anche a mansioni superiori (di istruttore, capo squadra, capi vivaista);
- favorire la maggiore conoscenza del proprio lavoro, sia per aumentare la produttività e sia per ridurre la fatica, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- produrre una spinta qualificante sia culturale che professionale;
- introdurre un qualificato pre-avviamento al lavoro dei giovani.

I corsi teorico-pratici, finalizzati sia alle procedure di cantiere e sia alla sicurezza del lavoro, saranno organizzati dall'Amministrazione per gruppi di operai ed in periodi da stabilire.

La scelta dei lavoratori da ammettere ai corsi compete al datore di lavoro.

La partecipazione è obbligatoria per tutti i dipendenti, salvo casi particolari da definire di volta in volta con singolo lavoratore o con le organizzazioni sindacali.

L'onere derivante dall'organizzazione ed espletamento dei corsi, ivi comprese le spese per vitto ed alloggio, resta a totale carico dell'Amministrazione. Per il trasporto di norma saranno utilizzati gli automezzi dell'Amministrazione, nel caso di impossibilità l'operaio potrà utilizzare il mezzo proprio, preventivamente autorizzato, con rimborso chilometrico come previsto all'art. 8.

Poiché il corso sarà normalmente svolto durante la stasi invernale dei lavori, gli operai che usufruiscono in quel periodo del trattamento di integrazione salariale o dell'indennità di disoccupazione non saranno remunerati, fatto salvo sopra quanto specificato.



Qualora il corso fosse svolto durante il periodo di attività lavorativa, all'operaio compete la normale retribuzione.

Annualmente verrà presentato un programma dei corsi di formazione ed aggiornamento professionale.

I corsi di formazione professionale finalizzati al conferimento della qualifica superiore saranno organizzati entro il periodo di validità contrattuale sulla base delle effettive necessità di personale nelle diverse qualifiche, secondo l'ordine di priorità derivante dai criteri generali di programmazione dei lavori diretti. Il superamento della verifica di fine corso darà luogo all'attribuzione della qualifica prevista dal corso di formazione.

b - Attività promozionale

Per incentivare la coesione fra i lavoratori e per promuovere le attività forestali e di tutela ambientale, possono essere inoltre attivate iniziative e manifestazioni a favore degli operai e con la partecipazione diretta degli stessi operai a complete spese dell'Amministrazione. Per lo stesso scopo è altresì consentita la partecipazione ad analoghe iniziative promozionali di carattere forestale-ambientale promosse da Enti e privati, sia con personale che con mezzi d'opera e di trasporto, materiali, dispositivi, attrezzi ed attrezzature.

In caso di comando alla partecipazione di manifestazioni, l'operaio viene regolarmente retribuito secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva; nel caso di adesione volontaria dell'operaio, potranno anche essere messi a disposizione solamente mezzi d'opera e di trasporto, materiali, dispositivi, attrezzi ed attrezzature; in casi limitati, l'Amministrazione può provvedere al rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dall'operaio.

23 - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Riferimento art. 62 del CCNL 7 dicembre 2010

Operai a tempo determinato:

Durante l'assenza per malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni di calendario. Tale diritto viene comunque a cessare con lo scioglimento annuale o stagionale della squadra di appartenenza.

Operai a tempo indeterminato:

Durante l'assenza per malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni di calendario.

In caso di malattia continuata, il periodo di comporta di 180 giorni può riguardare anche due anni consecutivi, essendo l'infermità iniziata in un anno per protrarsi



in quello successivo.

Qualora si verificchino ripetute assenze, susseguenti a brevi intervalli di lavoro, si da luogo ad un solo periodo di comporto di 180 giorni nello stesso anno solare.

Trascorso tale periodo e perdurante l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro.

Superati i 180 giorni di malattia sarà concesso un periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque non oltre altri 180 giorni di calendario. Per tale periodo sarà corrisposta una retribuzione pari al 30% del minimo retributivo nazionale conglobato e salario integrativo provinciale, purché il dipendente non benefici di altri trattamenti previdenziali o pensione.

In caso di infortunio sul lavoro, la conservazione del posto è garantita fino a guarigione clinica.

24 - DISPOSIZIONI FINALI

Le norme comportamentali di cui all'allegato n. 3, formano parte integrante del presente contratto.

25 - DURATA DEL CONTRATTO

Riferimento art.30 del CCNL 7 dicembre 2010

Il presente testo unico contrattuale, raggruppa ogni accordo precedentemente siglato ed ha validità fino al 31 dicembre 2019.

Il contratto s'intenderà comunque tacitamente rinnovato di anno in anno ove non intervenga disdetta scritta da una delle parti contraenti, concessa con preavviso di almeno tre mesi.

Nel caso di disdetta, il medesimo continuerà ad aver efficacia ed a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza e fino a quando non sia intervenuto un nuovo accordo che lo sostituisca.



FIRMA DELLE PARTI PER ACCETTAZIONE

SERVIZIO FORESTE E FAUNA	dott. Maurizio Zanin
AGENZIA PROVINCIALE DELLE FORESTE DEMANIALI	dott. Maurizio Zanin
SERVIZIO SVILUPPO SOSTENIBILE E AREE PROTETTE	dott. Claudio Ferrari
PARCO NATURALE ADAMELLO BRENTA	dott. Cristiano Trotter
PARCO NATURALE PANEVEGGIO PALE DI SAN MARTINO	dott. Vittorio Ducoli
SERVIZIO PER IL SOSTEGNO OCCUPAZIONALE E LA VALORIZZAZIONE AMBIENTALE	dott. Innocenzo Coppola
FLAI CGIL	Maurizio Zabbeni Elisa Cattani
FAI CISL	Fulvio Bastiani



Tutela maternità/paternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri durante il periodo di astensione obbligatoria, si applicano le relative norme di Legge in vigore ed in particolare quelle di cui al D.Lgs n. 151/2001.

Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali ex art. 32 D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'art. 3 D.L. 216/2012 e art. 1, comma 399 L. 228/2012, si prevede la possibilità di fruire del congedo parentale, di cui all'art. 32, su base oraria, nei limiti e con le modalità definite dal presente articolo, fermi restando i limiti massimi così come previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

Il genitore che usufruisce anche dei riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento) potrà fruire del congedo parentale su base oraria astenendosi dal lavoro per:

- 2 ore al giorno in caso di orario di lavoro superiore a 6 ore giornaliere;
- 1 ora al giorno in caso di orario di lavoro inferiore o uguale a 6 ore giornaliere.

Le quote giornaliere così determinate andranno godute per intero e non potranno essere ulteriormente frazionate.

Nel caso in cui il permesso parentale su base oraria venga usufruito oltre l'anno di vita del bambino o dal genitore non avente diritto al periodo di riposo giornaliero (c.d. permesso per allattamento) o dal genitore che vi abbia rinunciato, esso potrà essere fruito mediante astensione dal lavoro per:

- 2 o 4 ore al giorno in caso di orario di lavoro a tempo pieno;
- 1 o 2 ore giornaliere in caso di orario di lavoro part time.

Le quote giornaliere così determinate andranno godute per intero e non potranno essere ulteriormente frazionate.

La fruizione della quota oraria giornaliera di congedo potrà avvenire solo ad inizio o fine giornata ed in ogni caso le ore di effettiva prestazione lavorativa non potranno essere inferiori alla metà dell'orario contrattualmente previsto. Resta naturalmente salva la facoltà di astenersi per l'intera giornata.

Nell'eventualità in cui si prevedano modulazioni dell'orario giornaliero differenti e/o ulteriori rispetto a quelle previste nel presente contratto, le parti rivaluteranno la gestione delle ore di congedo così come previste dal presente articolo.

È ammessa la fruizione del congedo orario, nella modalità giornaliera opzionata, solo per un periodo continuativo non inferiore ad un mese.

Il monte ore complessivo, così come previsto per legge, rientrante nella disponibilità del lavoratore o della lavoratrice alle condizioni sopra indicate, dovrà essere calcolato facendo riferimento al divisore orario contrattuale di 173,33 (es. $173,33 \times 6$ mesi = 1039,98 ore, arrotondate per eccesso a 1040). Ogni ora di congedo fruita dal lavoratore o lavoratrice verrà detratta dal monte ore come sopra determinato.



Ai fini dell'esercizio del diritto il genitore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è obbligato a presentare, almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, ovvero la data di inizio e di fine dello stesso ed allegando il certificato di nascita o la dichiarazione sostitutiva, la dichiarazione dell'altro genitore circa gli eventuali periodi già utilizzati allo stesso titolo per il medesimo evento e la sua situazione lavorativa. In casi urgenti, indipendenti dalla volontà delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, in cui sia oggettivamente impossibile il rispetto del periodo di preavviso così come sopra quantificato, lo stesso sarà da intendersi eccezionalmente ridotto ad ore 48.



**ACCORDO SINDACALE PER L'INCREMENTO
OCCUPAZIONALE MEDIANTE MECCANISMI DI STAFFETTA**

In data odierna presso

TRA

Datore di lavoro -

C.F. e/o P. I.V.A.

Rappresentata dal Titolare/legale rappresentante Signor.....

Assistito da nella persona del Sig.

E

Le OO.SS. dei lavoratori come di seguito rappresentate:

.....
.....

PREMESSO CHE

L'attuale situazione economica, unita all'allungamento dei periodi di lavoro, crea condizioni che incidono negativamente sullo sviluppo dell'occupazione, in particolare giovanile.

Il Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018 prevede l'intervento 22, denominato "Incremento dell'occupazione mediante meccanismi di staffetta", volto ad incrementare l'occupazione, in particolare giovanile, attraverso accordi sindacali che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro di lavoratori in forza.

Ai lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro in applicazione della staffetta, l'Agenzia del Lavoro eroga un sostegno economico, fino a 10.000 Euro annui e per la durata massima di 36 mesi, per far fronte alla perdita retributiva e contributiva conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro, nella misura indicata dalle disposizioni tempo per tempo vigenti.

Il contributo è erogato in caso di contestuale assunzione/stabilizzazione a tempo indeterminato di lavoratori nel rispetto dei requisiti previsti dall'art. 31, comma 1, lett. a), b), c), d) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.



Durante tutta la durata del trattamento deve essere mantenuto il saldo occupazionale positivo.

Il contributo è erogato solo se la riduzione dell'orario di lavoro è contestuale all'assunzione e se l'accordo prevede la garanzia del saldo occupazionale positivo per tutta la durata del contributo. L'accordo deve prevedere, nel caso in cui il saldo occupazionale diventi negativo, l'obbligo in capo al datore di lavoro di ripristinare il saldo attivo attraverso nuove assunzioni/stabilizzazioni a tempo indeterminato o riattivando il regime di orario originario del lavoratore coinvolto nella riduzione oraria.

LE PARTI PRENDONO ATTO

1. che condizione essenziale per attivare l'intervento provinciale è l'assunzione/stabilizzazione contestuale di almeno un lavoratore, con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato, con saldo "orario" positivo (c.d. saldo occupazionale positivo);
2. che il saldo occupazionale positivo si perfeziona quando la somma tra le ore lavorative del lavoratore che accetta la riduzione oraria in base al presente accordo e le ore lavorative delle nuove assunzioni/stabilizzazioni a tempo indeterminato corrispondentemente effettuate in base al presente accordo evidenzia un incremento occupazionale di almeno un'ora lavorativa;
3. che, nel caso di assunzione tramite contratto di apprendistato, nel monte ore del giovane possono essere conteggiate, oltre alle ore relative alla prestazione lavorativa (part time o full time), anche quelle derivanti dall'eventuale percorso formativo individuato;
4. che, ai fini della determinazione del saldo occupazionale, si fa riferimento esclusivamente ai lavoratori beneficiari del sostegno al reddito provinciale e ai neoassunti/stabilizzati, e che pertanto non assumono rilevanza gli eventi concernenti altri lavoratori dell'azienda;
5. che il saldo occupazionale positivo deve essere garantito per tutta la durata del sostegno al reddito erogato dalla Provincia al lavoratore coinvolto nella riduzione oraria;
6. che pertanto, le dimissioni o il licenziamento del neoassunto/stabilizzato, imputabili o meno al datore di lavoro, comportano la necessità di ripristinare la condizione di saldo positivo attraverso nuove assunzioni/stabilizzazioni a tempo indeterminato o riattivando il regime di orario originario del lavoratore coinvolto nella riduzione oraria;
7. che non ci sono limiti minimi o massimi per quanto riguarda la riduzione dell'orario di lavoro, salvo il rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia di lavoro a tempo parziale;
8. che l'assunzione/stabilizzazione a tempo indeterminato può essere anche a tempo parziale.



IL DATORE DI LAVORO DICHIARA:

1. di essere interessato ad attivare il meccanismo sopra descritto in quanto potrebbero essere presenti nel proprio organico lavoratori interessati alla riduzione di orario e sarebbe disponibile a procedere con eventuali nuove assunzioni/stabilizzazioni a tempo indeterminato;
2. di essere consapevole che sono ammesse all'intervento le nuove assunzioni che rispettino i requisiti previsti dall'art. 31, comma 1, lett. a), b), c), d) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

LE PARTI CONCORDANO

di definire le seguenti regole per la disciplina del meccanismo di staffetta:

1. L'adesione al meccanismo di staffetta da parte dei lavoratori deve essere volontaria.
2. L'attivazione del meccanismo di staffetta è subordinata alla realizzazione di entrambe le seguenti condizioni: interesse alla riduzione di orario manifestato da uno o più lavoratori e interesse del datore di lavoro a procedere contestualmente a nuove assunzioni garantendo il saldo occupazionale positivo.
3. Le nuove assunzioni devono essere effettuate contestualmente ed in ogni caso entro giorni (massimo 45 giorni) dalla riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori, considerato che fino a quando il saldo occupazionale non sia raggiunto, al lavoratore non sarà erogato il sostegno al reddito provinciale.
4. Il saldo occupazionale positivo deve essere garantito durante tutta la durata del sostegno al reddito erogato dalla Provincia al lavoratore. Di conseguenza, le dimissioni o il licenziamento del nuovo assunto/stabilizzato, imputabili o meno al datore di lavoro, comportano la necessità di ripristinare la condizione di saldo positivo attraverso nuove assunzioni/stabilizzazioni a tempo indeterminato o riattivando il regime di orario originario del lavoratore coinvolto nella riduzione oraria. Il ripristino del saldo occupazionale deve essere garantito entro il termine di giorni (massimo 45 giorni).
5. Sono possibili variazioni dell'orario di lavoro parziale durante la durata del presente accordo, che dovranno essere tempestivamente comunicate all'Agenzia del Lavoro da parte del lavoratore, purché non venga meno il saldo occupazionale positivo.
6. Salve diverse intese individuali, il datore di lavoro riattiverà il regime di orario originario del lavoratore coinvolto nella riduzione oraria alla scadenza del sostegno al reddito provinciale, nel caso in cui intervengano modifiche normative in materia di accesso alle prestazioni pensionistiche e nel caso in cui venisse respinta o revocata l'istanza di accesso al sostegno al reddito provinciale.



Trento / altro luogo, il

Letto, confermato, sottoscritto.

Per l'impresa/azienda

Il Titolare / Legale Rappresentante

.....

Per l'Organizzazione datoriale

.....

Per le OO.SS.

.....



ELENCO DI LAVORATORI

(NON OBBLIGATORIO NEL CASO DI ACCORDO APERTO)

Si procederà alla riduzione dell'orario di lavoro come segue per i seguenti lavoratori:

Cognome	Nome	Data di nascita	Orario settimanale originario	Orario settimanale ridotto

Si procederà contestualmente all'assunzione a tempo indeterminato dei seguenti lavoratori con il seguente orario:

Cognome	Nome	Data di nascita	Orario settimanale





NORME COMPORTAMENTALI





ARTICOLO 1

Doveri del lavoratore

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai rappresentanti dell'Amministrazione, secondo il livello di responsabilità attribuita agli stessi dalla attuale struttura organizzativa.

In particolare, l'operaio dovrà:

- a) espletare le proprie mansioni in conformità alle attribuzioni conferitegli, attenendosi alla scrupolosa osservanza dei regolamenti o delle norme in uso presso l'ufficio di appartenenza, sempre che non siano in contrasto con quelle dei contratti collettivi;
- b) rispettare l'orario di lavoro, adempiendo anche alle eventuali formalità prescritte dalla Direzione lavori per il controllo delle presenze;
- c) non trarre profitto, con danno per l'Amministrazione, da quanto forma oggetto delle sue mansioni, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione o che sia incompatibile con le mansioni affidategli;
- d) osservare le norme antinfortunistiche disposte dalla Direzione lavori e dalle norme vigenti;
- e) indossare durante il servizio il vestiario fornito dall'amministrazione.

Quando l'operaio rilevi difficoltà o inconvenienti derivanti dalle disposizioni avute dai superiori, deve riferirne agli stessi, formulando eventuali proposte per rimuovere le difficoltà o gli inconvenienti stessi. Se le disposizioni appaiono palesemente illegittime, l'operaio deve pure darne giustificata notizia al superiore. Qualora l'ordine gli sia rinnovato per iscritto, l'operaio ha il dovere di darvi esecuzione a meno che ciò non sia vietato dalla legge penale e questo per evitare dirette responsabilità.

ARTICOLO 2

Divieti

È proibito all'operaio prestare stabilmente la propria opera presso altre aziende.

È proibito eseguire, durante l'orario di lavoro, lavori per conto proprio o per conto di terzi.

È proibito usare attrezzature, macchine, utensili e materiali dell'Amministrazione per conto proprio o di terzi senza autorizzazione.

È proibito cedere a terzi gli indumenti forniti dall'amministrazione.



ARTICOLO 3

Provvedimenti disciplinari

Articolo 7 legge 20 maggio 1970 n. 300 - statuto dei lavoratori:

“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e della retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti o da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni decorsi due anni dalla loro applicazione”.



Le mancanze del lavoratore possono essere sanzionate, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore della retribuzione di cui agli artt. 12 e 50 del CCNL nonché 18 del CIPL;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giornate;
- e) licenziamento, con o senza preavviso e con l'indennità di anzianità.

L'Amministrazione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere c) e d), all'operaio che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- b) non si presenti al lavoro oppure abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con manifesta negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione, procuri guasti o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione e non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) usi per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro, macchine ed attrezzi dell'Amministrazione;
- f) smarrisca macchine, utensili, materiali ed oggetti in genere, avuti in consegna;
- g) litighi frequentemente con i compagni di lavoro;
- h) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- i) trasgredisca alle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- l) trasgredisca in qualsiasi modo all'osservanza delle norme o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina alla moralità, alla igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro;
- m) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato da apposito cartello.

La multa sarà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe sarà detratto dal salario e devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, eventualmente con la perdita dell'indennità di preavviso, all'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.



In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo dei macchinari ed attrezzi o del materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'orario di lavoro, per conto proprio o di terzi, senza impiego o con l'impiego di materiale e macchine dell'azienda;
- d) rissa durante il lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o otto giorni non consecutivi nell'anno come assenze ripetute per quattro volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguenti le ferie, la malattia e gli infortuni;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, anche per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura dell'operaio;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate per le multe o sospensioni della presente regolamentazione e per gli operai ai quali siano stati comminati due provvedimenti di sospensione;
- i) furto di macchine, di utensili, di materiale ed oggetti in genere.
- l) danneggiamento volontario alle macchine, agli utensili e al materiale di lavorazione.

Nel caso di smarrimenti causati da colpa grave, di furti o danneggiamenti volontari, oltre al provvedimento disciplinare, compete all'operaio il risarcimento del danno provocato, previa la contestazione dell'addebito.

Il risarcimento compete comunque nel caso che l'operaio cagioni anche ad altri un danno ingiusto per dolo o colpa grave.

Per le modalità del risarcimento, si fa rinvio alle norme vigenti.

Analogamente si procede qualora il danno sia stato accertato dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 4

Infortunati sul lavoro

Ogni infortunio sul lavoro, anche se di natura leggera e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, il quale provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso. L'evento deve essere riportato sul rapportino dei lavori del capo squadra.



Quando l'infortunio accada lungo il percorso normale fra la propria dimora e il cantiere, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze. L'operaio dovrà comunque denunciare l'accaduto all'Amministrazione entro due giorni.

ARTICOLO 5

Assenze per infermità

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente al proprio superiore diretto l'assenza e il nr. di protocollo del certificato telematico rilasciato dal medico, entro i due giorni dall'inizio dell'infermità.

In caso di malattia, il relativo controllo può essere disposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge. Per tale motivo l'operaio deve essere reperibile, per tutti i giorni della malattia stessa, nelle fasce orarie comprese tra le 10 e le 12 e tra le 17 e 19.

ARTICOLO 6

Assenze

Tutte le assenze devono essere giustificate. Per le assenze non giustificate valgono le norme disciplinari previste nel presente regolamento.

L'avviso ove possibile deve essere preventivo o, in caso d'impossibilità, comunicazione telefonica nelle prime ore della giornata, salvo casi di obiettivo e comprovato impedimento.

Sarà considerato dimissionario il lavoratore che senza giustificato motivo sia assente per più di quattro giorni consecutivi.

ARTICOLO 7

Permessi

Durante le ore di lavoro l'operaio può assentarsi, compatibilmente con le esigenze del cantiere, purché debitamente e preventivamente autorizzato dal diretto superiore o da chi per esso.

Tutti i permessi, anche quelli sindacali, essere chiesto per iscritto.

Il tempo perduto durante il permesso non è retribuito ma può essere recuperato.

I permessi per visite mediche personali sono retribuiti come malattia e vanno giustificati con certificazione rilasciata dal medico la quale deve riportare la data ed il periodo della prestazione. Il tempo di viaggio è determinato dal datore di lavoro ed è retribuito quando rientra nell'arco dell'orario di lavoro.



ARTICOLO 8

Uso degli attrezzi e delle attrezzature

Il lavoratore dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre il lavoratore in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in consegna e risponde, previa contestazione, delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi, purché non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili.

Nessuna manomissione potrà essere effettuata sugli oggetti affidati al lavoratore senza l'autorizzazione della direzione lavori o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato.

Tutte le macchine e gli utensili di proprietà dell'Amministrazione sono coperti da assicurazione, purché custoditi.

Il capo squadra è responsabile dell'approvvigionamento, del deposito e dell'uso dei carburanti e lubrificanti. Il prelievo di detti materiali va sempre certificato tramite buoni madre-figlia controfirmati dallo stesso.

ARTICOLO 9

Utilizzazione degli automezzi da cantiere

La gestione degli automezzi è affidata al Direttore dei lavori, l'assegnazione degli stessi alle squadre di lavoro è disposta di volta in volta dal Direttore medesimo.

Il dipendente può guidare l'automezzo di servizio targato Corpo forestale (CF), solamente se in possesso dell'apposita patente di servizio emessa dal Servizio Antincendi e Protezione Civile.

La patente di servizio, viene rilasciata al lavoratore su proposta del Direttore dei lavori, e previo presentazione della patente valida di guida personale.

I mezzi in dotazione possono essere usati esclusivamente per ragioni di lavoro e durante gli orari normalmente prestabiliti.

L'itinerario da seguire per raggiungere il posto di lavoro deve, di norma, essere quello più breve ma tale da offrire la massima sicurezza e garanzia possibile, a giudizio del guidatore.

È assolutamente vietato ospitare sugli automezzi persone estranee ai lavori e all'Amministrazione, nonchè trasportare cose ed oggetti non attinenti il cantiere di lavoro o l'attività istituzionale.

Ad ogni uscita il guidatore è tenuto ad aggiornare il foglio vettura da conservarsi nel mezzo. Copia del foglio sarà consegnata alla Direzione lavori alla fine di ogni mese assieme alle bollette relative all'acquisto di carburante, olii, ecc.



Il mezzo rimane possibilmente sempre sul cantiere per ragioni antinfortunistiche. Sul posto di lavoro l'automezzo dovrà essere posteggiato in zona sicura, al riparo da possibili cadute di legname, sassi, ecc.

Fuori orario di lavoro, il mezzo deve essere sempre ricoverato nel garage all'uopo autorizzato.

Il rifornimento di carburante deve essere effettuato, di norma, presso il distributore convenzionato.

Con la firma dei relativi buoni, il conducente è direttamente responsabile delle quantità di carburante o lubrificante prelevato. Su ogni buono deve essere indicato, oltre al numero di targa, il cantiere di lavoro ove l'automezzo è impiegato per quel periodo.

Ogni manutenzione o riparazione può, di norma, essere eseguita solamente previa autorizzazione del Direttore dei lavori.

L'autoveicolo deve essere mantenuto in ordine e sempre in perfetta efficienza: per tale motivo il conducente dovrà tempestivamente segnalare lo stato di usura del mezzo, con particolare riferimento ai pneumatici, al funzionamento dei freni e dei dispositivi acustici e luminosi.

Nell'uso dell'automezzo si devono scrupolosamente rispettare le norme dettate dal Codice della strada anche per quanto attiene il numero delle persone trasportate e la portata utile del mezzo. Eventuali sanzioni comminate dalle autorità competenti in materia di circolazione veicolare restano a carico del conducente.

Nella guida deve essere usata la massima prudenza. Gli automezzi sono assicurati a norma di legge. In caso di incidente il guidatore dovrà comportarsi nel seguente modo:

- a) registrare gli estremi del mezzo coinvolto;
- b) registrare gli estremi dell'assicurazione relativa al mezzo coinvolto e della patente di guida della controparte;
- c) registrare le generalità del guidatore e gli eventuali testimoni;
- d) avvertire di norma gli agenti di P.S. ovvero i militi della più vicina Stazione Carabinieri, i quali provvederanno ai rilievi del caso;
- e) non rilasciare dichiarazioni o fare ammissioni di colpa;
- f) non rimuovere il mezzo prima dell'intervento degli agenti, se chiamati;
- g) comunicare l'accaduto, telefonicamente, alla Direzione lavori nel più breve tempo possibile;
- h) compilare la scheda segnaletica del sinistro.

È fatto divieto di raccogliere e portare gli operai direttamente alle abitazioni situate al di fuori del tragitto di accesso al cantiere.

Gli automezzi saranno ricoverati in luoghi fissati dalla Direzione Lavori. Per il loro raggiungimento, non decorre l'indennità chilometrica prevista dal contratto provinciale.



Qualora l'operaio chiedesse di essere autorizzato ad usare il proprio automezzo per ragioni di servizio, sia all'interno che all'esterno del normale ambito territoriale di appartenenza, dovrà preventivamente presentare:

- domanda;
- fotocopia patente;
- fotocopia libretto veicolo;
- fotocopia assicurazione R.C.;
- dichiarazione di esonero dell'Amministrazione da qualsiasi responsabilità derivante dall'uso dell'automezzo privato.

ARTICOLO 10

Sicurezza ed igiene del lavoro (D.Lgs. n.81/2008)

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e a mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante per la sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.





