

BOZZA DI PIATTAFORMA CCNL FORESTALI

PREMESSA ALLA PIATTAFORMA

La forestazione, i boschi, il sistema idraulico-forestale, la biodiversità e il sistema Agro-Ambientale - Forestale assumono un significato più ampio: da produttore di materie prime, di paesaggi, di tutele territoriali, d'eco-sistemi, a ruolo della forestazione per il contrasto attivo ai Cambiamenti climatici per la valorizzazione della montagna, delle zone rurali e delle zone svantaggiate come presente nei documenti ufficiali dell'ONU e dell'UE, che verranno presentati alla Conferenza Mondiale di Copenaghen.

Pertanto, una politica che si deve porre come obiettivo ineludibile l'azione per il recupero economico e sociale della montagna e delle foreste non può prescindere dal riconoscere e assegnare un ruolo determinante e fondamentale al sistema Agro-Ambientale-Forestale ed al lavoro forestale, che nella sua completezza rappresenta sicuramente una leva formidabile per la tutela e la valorizzazione di questo patrimonio.

Riteniamo che le attività svolte dalle aziende forestali, quali: la difesa del suolo, la tutela e il miglioramento del paesaggio, le opere idrauliche e forestali preposte alla prevenzione di frane, alluvioni e incendi, il rimboschimento di aree povere con specie arboree a diversa vocazione, sia paesaggistica, che di riconsolidamento del suolo, la produzione di specie legnose a futuro sfruttamento commerciale e industriale, il ricavo di biomasse per produzioni energetiche, la raccolta e commercializzazione di prodotti del sottobosco, nonché la realizzazione di sentieri e di strutture per l'accoglienza di villeggiatura montana e di escursionisti, vadano a beneficio del contenimento della spesa pubblica e contribuiscano ad assegnare al territorio forestale anche una funzione produttiva utile a porre un freno all'esodo e un conseguente incentivo al ritorno delle popolazioni in montagna nelle zone rurali e nelle aree svantaggiate. In tale ottica riveste particolare importanza un confronto costante con la Conferenza Stato-Regioni al fine di individuare nuovi indirizzi di politica forestale.

La presente piattaforma si propone di rinnovare il CCNL, quale strumento di regolazione centrale per il lavoro forestale. La piattaforma non si ferma agli importanti contenuti di tutela normativa e salariale dei lavoratori, ma vuole affermare un punto di svolta importante per lo sviluppo futuro del settore. Riteniamo infatti che tutti gli Enti, le cooperative e i loro consorzi, i Consorzi forestali, le Aziende speciali che operano nel settore idraulico forestale dovranno applicare il CCNL per i lavoratori forestali e i relativi Contratti Integrativi Regionali. Crediamo vadano potenziate le pur buone relazioni normate nel vigente CCNL, mediante un sistema di bilateralità al "servizio" della contrattazione. Infine occorre rafforzare la strumentazione per il consolidamento dell'occupazione, definendo criteri oggettivi e trasparenti per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Questo è il tempo in cui più che mai occorre che le parti facciano dell'etica della responsabilità la bussola per operare scelte coraggiose nell'interesse primario del bene comune, rappresentato in questo caso dal settore forestale, che vorremmo sollecitare a diventare sistema mediante una gestione imprenditoriale delle risorse ambientali e la loro valorizzazione.

SFERA DI APPLICAZIONE

Va ribadita la natura privatistica del CCNL e vanno evidenziati i soggetti pubblici (Stato, Corpo Forestale dello Stato, Regioni, Province, Comuni, Enti sottoposti al loro controllo, Agenzie e/o società a maggioranza pubblica) e privati (cooperative, consorzi, società a maggioranza cooperative) sottoposti alla applicazione di questo CCNL.

STRUTTURA ED ASSETTO CONTRATTUALE

La struttura della contrattazione è articolata su un livello nazionale e un livello territoriale e/o aziendale

a) contratto nazionale

Per quanto concerne gli effetti economici e normativi si chiede di prevedere una durata triennale.

I CIRL, saranno rinnovati a metà della vigenza del CCNL e negozieranno il premio di produzione regionale (PPR) e fisseranno i criteri per la definizione dei premi per obiettivi aziendali (POA).

In sede di contrattazione nazionale vanno definite le materie da demandare alla contrattazione di secondo livello.

Al premio per obiettivi erogato a tutti i livelli si applicano le normative previste in termini di defiscalizzazione e decontribuzione.

b) contratto integrativo regionale

Si conferma il livello regionale della contrattazione integrativa territoriale e se ne definiscono i contenuti.

La vigenza del CIRL è triennale.

Le materie, escluse quelle economiche, sono quelle che saranno previste dall'articolo 2 del CCNL. I CIRL contratteranno il PPR.

c) contratto integrativo aziendale

Per livello aziendale si intende la contrattazione con le aziende pubbliche, private e/o miste.

A livello aziendale si affrontano le materie demandate a livello economico si definisce il Premio per Obiettivi Aziendale, alternativo a quanto previsto al livello regionale.

RELAZIONI SINDACALI

Con riferimento all'art. 3 del CCNL vigente e relativa nota a verbale, chiediamo una rivisitazione delle relazioni sindacali e delle competenze ed attribuzioni della struttura del comitato paritetico nazionale.

DISTACCHI SINDACALI NAZIONALI

Rivedere l'articolo 5 e l'allegato I che trattano questa materia. Prevedere la possibilità che almeno un distacco nazionale possa essere trasformato in monte ore.

ORARIO DI LAVORO (BANCA DELLE ORE)

Si chiede l'istituzione della Banca delle ore:

L'azienda potrà consentire, a richiesta dei dipendenti, alla trasformazione, in tutto o in parte, di un certo numero di ore di straordinario in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni da pagare con la retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario.

La richiesta di trasformazione dovrà essere effettuata all'inizio di ogni anno. I dipendenti potranno usufruire dei riposi compensativi compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali aziendali

CONGEDO MATRIMONIALE

Prevedere il congedo matrimoniale anche per gli OTD, nella misura di 5 giorni per i lavoratori con giornate oltre le 100.

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

In sede di trattative si daranno corso a tutti i rimandi che il nuovo testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, D.Lgs 81/08, prevede per le parti stipulanti il CCNL.

Pertanto si chiede di aggiornare l'accordo sottoscritto il 27 novembre 1996 (all. G del CCNL) Comunque, in relazione alla sempre maggiore articolazione delle norme e all'importanza che deve avere la sicurezza sui luoghi di lavoro, si richiede di elevare il numero delle ore annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza e di prevedere (le forme per) l'istituzione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Mettere a punto un sistema, condiviso tra le parti, che incrementi la diffusione e la pubblicizzazione del fondo al fine di renderlo un efficace strumento di integrazione pensionistico Elevare il contributo aziendale a 1,2 %

UNIFICAZIONE DELLE PARTI IMPIEGATE E OPERAI DEL CCNL

L'evoluzione del lavoro dipendente del settore idraulico-forestale e idraulico-agrario, la crescita culturale e professionale, l'evoluzione delle tecniche di valorizzazione ambientale e paesaggistica, la sempre maggiore fruizione culturale e ricreativa del patrimonio boschivo e ambientale ci pone nella condizione di chiedere il superamento delle attuali limitazioni contrattuali presenti nella parte dedicata agli impiegati e nella parte dedicata agli operai.

CLASSIFICAZIONE

L'attuale diversa classificazione esistente tra impiegati e operai deve essere unificata e deve tenere conto delle evoluzioni profili professionali che il settore ha avuto e che, per le rinnovate sensibilità ambientali presenti nella nostra società, continuerà ad avere. Inoltre ai nuovi profili professionali si affianca la confermata volontà di recuperare antiche professionalità che diventano un importante valore aggiunto per la valorizzazione delle attività del settore. In sede di negoziato verranno presentate specifiche proposte anche in ragione di quanto previsto dall'art 35 riguardo la commissione sulla classificazione.

ASSUNZIONE

Ultimo comma lett. B) fermarsi a senza prefissione di termine.

RIASSUNZIONE

In sede di trattativa dovranno essere concordati ed estesi i criteri oggettivi, già presenti nell'art. 48 del CCNL, per regolare il diritto di precedenza nel passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato e nei casi di assunzione di operai forestali a tempo indeterminato

PERMESSI STRAORDINARI

Prevedere un giorno di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Prevedere nuove percentuali di maggiorazione per il lavoro Straordinario diurno 25 % e per il lavoro notturno in turni 10% .

Si chiede che sia considerato “notturno”, ai sensi ed agli effetti contrattuali di legge. il lavoratore che tra le 22.00 e le 06.00 svolga:

- almeno 3 ore del proprio normale orario giornaliero di lavoro
- almeno 2 ore del proprio normale orario giornaliero di lavoro, in condizioni che diano titolo alla corresponsione di una delle “indennità di disagio” prevista dall’art. 53 del CCNL.

INDENNITÀ VARIE

Procedere a una rivisitazione delle indennità presenti nel vigente CCNL.

MENSA

Per tutti i dipendenti forestali si dovranno predisporre idonei rifugi ad uso mensa e ricovero.

Le modalità ed i criteri per provvedere a tale esigenza, nonché la eventuale istituzione e la misura della indennità sostitutiva o buono posto sono demandate ai Cirl.

SERVIZI

Vanno predisposti all’interno dei cantieri forestali adeguati servizi igienici.

Welfare Contrattuale (Fimif, Casse regionali, Filcoop Sanitario)

Considerata la diversificata regolamentazione che nel tempo si è andata realizzando nella contrattazione regionale, riguardo alle Casse malattia del settore e alla loro relazione con la cassa nazionale (Fimif), le scrivente organizzazioni sindacali presenteranno una proposta utile alla razionalizzazione del sistema.

ENTE BILATERALE FORESTALE

Si richiede la Costituzione di un Ente Bilaterale Forestale (EBF) che assume a sè tutte le bilateralità previste dal CCNL in vigore (Fimif e Casse Regionali) con l'esclusione della formazione continua e della previdenza complementare.

L'EBF sarà costituito a livello nazionale e durante le trattative verranno assunti tutti gli atti relativi alla costituzione, alla partecipazione delle parti, ai servizi da erogare direttamente o indirettamente e quant'altro le parti riterranno di dover praticare per dare alle lavoratrici e ai lavoratori, in applicazione a scelte solidaristiche, una integrazione ai redditi.

FILCOOP SANITARIO

Si richiede di estendere il Filcoop sanitario agli OTD.

APPALTI E TERZIARIZZAZIONE

A fronte di processi di terziarizzazione verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'art.3 del presente CCNL al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione e l'economicità della scelta.

I soggetti appaltanti devono inserire nei contratti e nei capitolati con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, norme contrattuali del settore forestale e le conseguenti norme previdenziali ed antinfortunistiche.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda potranno usufruire dei servizi previsti per i lavoratori dell'azienda appaltante con opportune intese tra azienda appaltante ed azienda appaltatrice

In occasione degli incontri previsti dall'art. 3 del presente CCNL, le aziende forniranno, a consuntivo, i dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto ed il dato medio del numero dei lavoratori che hanno prestato la propria attività all'interno delle aziende.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E RAPPORTI GERARCHICI CON I DIPENDENTI PUBBLICI

Questo capitolo assume una particolare valenza dato le difficoltà che talvolta esistono sia sul fronte dell'organizzazione del lavoro che nei rapporti con i dipendenti pubblici, specialmente con le Guardie Forestali e con quanti, nella loro posizione di dipendenti di pubbliche amministrazioni, hanno contatti di lavoro. Conseguentemente si richiede, anche in base a quanto previsto dalla Legge 300 / 1970 e in virtù del sistema di informazione di cui all' art.3, si chiede vengano specificate la scala gerarchica e i relativi compiti cui devono rispondere i singoli dipendenti.

SISTEMAZIONE E RIORDINO FORMALE DEL CCNL

Nel corso della trattativa si procederà ad un riordino e ad una armonizzazione del testo del CCNL.

CONSERVAZIONE DEL POSTO

Al 1° comma aggiungere dopo 180 giorni “ in un anno”

TRATTAMENTO ECONOMICO

Si chiede per il triennio 1 Gennaio 2010 - 31 Dicembre 2012 un aumento delle retribuzione mensile di € 105 al parametro 108.

Si conviene che l'aumento dei minimi tabellari pattuito in sede di rinnovo del CCNL avrà comunque decorrenza, secondo le modalità stabilite dalle parti, dal giorno successivo alla scadenza del CCNL precedente.

Le parti si incontreranno entro la vigenza del CCNL per definire tempi e modi di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti tra la crescita convenuta delle retribuzioni contrattuali ed il corrispondente andamento del costo della vita, adeguando di conseguenza i minimi tabellari.