

**CCNL ADDETTI LAVORI SISTEMAZIONE
IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA**

Il giorno 4 dicembre 2025, in Roma

Tra

AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AGCI-AGROALIMENTARE

CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPESCA

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI - FEDERFORESTE

LEGACOOP AGROALIMENTARE

Monique [signature]
Matteo [signature]
[signature]
[signature]
Roberto [signature] - Sanghetti

e

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

[signature] *Giovanni [signature]*
Maria Guazzaloni *Audace [signature]*
Sandra [signature] *[signature]*

si è concordato di rinnovare il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria scaduto il 31 dicembre 2024 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

Le parti si impegnano a definire la stesura del CCNL aggiornando il testo e gli allegati anche in base alle modifiche di legge intervenute.

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per gli addetti ai lavori
di sistemazione idraulico-forestale
e idraulico-agraria**

pp

ok

dt

88

HA

AB

h
SV

12
ST

qu

AB

28

he

economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

4. Il CCNL stabilisce anche in modo chiaro le materie negoziabili a livello integrativo regionale ed i criteri economici sui quali il rinnovo dei Cirl si fonda.

5. Nel determinare a livello regionale gli effetti economici della contrattazione integrativa si terrà conto della previsione di investimenti, della programmazione regionale e dell'andamento dell'occupazione del settore nel territorio.

6. In alternativa al salario integrativo di competenza del Cirl, previa opzione concordata in azienda tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali, unitamente alla rappresentanza aziendale dei lavoratori, potranno essere sottoscritti accordi per la erogazione di remunerazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

7. Tali erogazioni, pertanto, dovranno avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

8. I criteri generali e le modalità per la corresponsione di tali erogazioni per ogni singolo progetto territoriale e/o di azienda potranno essere definiti dai Cirl, fermo restando che l'analisi dei risultati e la conseguente erogazione dei premi compete in via esclusiva al livello aziendale.

9. L'intesa tra le parti in azienda per l'esercizio, anche successivo, delle opzioni concordate di cui all'8° comma del presente articolo dovrà essere definita antecedentemente alla data di decorrenza del Cirl.

10. Nell'ambito dell'autonomia dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di 2° livello si colloca in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL.

11. Al fine di consentire la stipula del Cirl nel tempo indicato al comma precedente, la relativa piattaforma dovrà essere presentata almeno 2 mesi prima della scadenza e la parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni dal ricevimento delle stesse.

12. Il Cirl ha durata quadriennale.

13. Resta esclusa dalla competenza del secondo livello la contrattazione di materie definite nel CCNL.

14. Le materie rinviate alla competenza del Cirl sono pertanto esclusivamente le seguenti:

a) aggiunta di figure professionali esistenti nelle realtà territoriali ove non contemplate nella classificazione del CCNL (artt. 35 e 49);

b) norme riguardanti la gestione di informazioni secondo quanto previsto dall'art. 3;

c) individuazione dei fabbisogni di formazione professionale (artt. 3 e 21) e individuazione dei percorsi formativi anche avvalendosi del fondo per la formazione continua – FON.COOP. in alternativa occorrerà rinvenire di concerto con le Istituzioni competenti risorse e strumenti nell'ambito delle misure previste dai documenti di programmazione adottati;

d) definizione delle condizioni e delle modalità di reperibilità (art. 56);

e) trattamento missioni e trasferte alternativo a quello previsto dal CCNL e diverse modalità di rimborso spese (art. 16);

f) mensa, nonché l'eventuale concessione di buoni pasto (art. 58);

g) diritti sindacali e distacchi di competenza regionale (artt. 4 e 5);

h) commissioni regionali pari opportunità (art. 19);

i) salario integrativo (artt. 39 e 52);

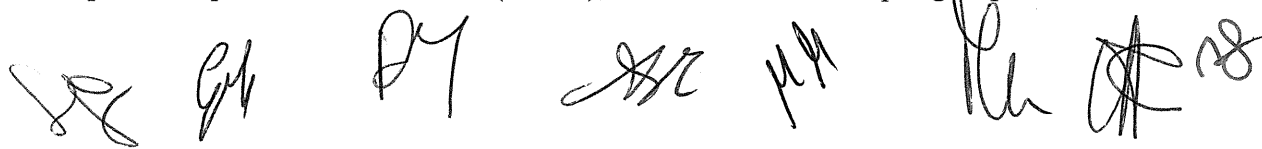
l) criteri di precedenza per le riassunzioni (art. 48);

m) ogni altra materia espressamente rinviata al secondo livello di contrattazione dal testo del CCNL;

n) il trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico l'attività antincendio, tenendo conto della disciplina legislativa stabilita a livello regionale;

o) eventuale costituzione di un osservatorio regionale composto dalle parti firmatarie i cui compiti saranno definiti dalle Parti.

15. Le materie inerenti all'organizzazione del lavoro, la gestione dell'orario di lavoro, le modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio (art. 18), i criteri di rotazione per gli operai addetti ai



CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria

Premessa

Art. 1 Sfera di applicazione

1. Il presente contratto nazionale, di natura privatistica, disciplina i rapporti di lavoro fra i lavoratori dipendenti e **le Regioni**, le Comunità montane, gli altri Enti pubblici, i Consorzi forestali, le Aziende speciali, **gli altri Enti**, le Cooperative, le Imprese o gli Enti di imprese che, con finanziamento pubblico o privato, in amministrazione diretta, in affidamento o in appalto svolgano attività di:

- sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraria;
- imboscamento e rimboscamento;
- miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse;
- difesa del suolo;
- valorizzazione ambientale e paesaggistica;
- arboricoltura da legno;
- pratiche selvicolturali;
- filiera bosco-legno-energia, ad esclusione degli impianti di trasformazione ed erogazione dell'energia;
- gestione forestale sostenibile e/o attiva;
- programmazione forestale.

2. La parte datoriale pubblica recepisce il presente CCNL entro il termine massimo di 120 giorni dalla sottoscrizione ovvero entro l'anno finanziario immediatamente successivo.

3. A prescindere dalla data di recepimento del CCNL gli effetti normativi ed economici del contratto, salvo diverse decorrenze previste nell'accordo, decorrono dalla data della sua sottoscrizione.

Dichiarazione a verbale di Centrali Cooperative - FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL.

Per il socio lavoratore di cooperative si fa riferimento al Protocollo di intesa interconfederale del 5 aprile 1990.

Dichiarazione a verbale parte Pubblica

Per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il CCNL, gli accordi regionali e provinciali, così come previsto dall'articolo 7-bis del decreto-legge 8 settembre 2021 n. 120, convertito con modificazioni dalla legge 8 novembre 2021, n. 155, si applicano nei limiti di spesa previsti a legislazione vigente e nel rispetto dei vincoli previsti per le spese del personale delle pubbliche amministrazioni.

Art. 2 Struttura della contrattazione

1. La contrattazione collettiva è strutturata su due livelli: nazionale e regionale.

2. Il CCNL ha la funzione di unificante centralità per definire le condizioni, sia economiche che normative, delle prestazioni di lavoro rientranti nelle attività di cui all'art. 1.

3. Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL utilizzerà i tassi di inflazione, con l'obiettivo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze

lavori nocivi (art. 22), il turnover, le garanzie occupazionali (art. 48) potranno essere oggetto di confronto a livello territoriale o aziendale su specifica indicazione dei Cirl.

16. L'individuazione dei centri di raccolta avviene con le modalità previste dall'art. 54.

17. A condizione che sia stata presentata formale piattaforma per il rinnovo del CCNL entro il termine di scadenza dello stesso, qualora non si proceda al rinnovo del CCNL, sarà erogato un elemento provvisorio di retribuzione nell'importo, nei tempi e nei modi di seguito indicati:

- a decorrere dal 5° mese successivo alla scadenza l'elemento provvisorio della retribuzione sarà pari al prodotto del minimo mensile conglobato applicabile e del valore corrispondente al 20% dell'inflazione, come misurata dal tasso IPCA relativo all'anno in corso conosciuto al momento della erogazione;
- a decorrere dal 10° mese successivo alla scadenza l'elemento provvisorio della retribuzione sarà pari al prodotto del minimo mensile conglobato applicabile e del valore corrispondente al 50% dell'inflazione, come misurata dal tasso IPCA relativo all'anno in corso conosciuto al momento della erogazione;
- a decorrere dal 13° mese successivo alla scadenza l'elemento provvisorio della retribuzione sarà pari al prodotto del minimo mensile conglobato applicabile e del valore corrispondente al 60% dell'inflazione, come misurata dal tasso IPCA relativo all'anno in corso conosciuto al momento della erogazione;

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL, l'elemento provvisorio della retribuzione sarà erogato, a partire dal quinto mese successivo all'invio della piattaforma, a condizione che alla predetta data il CCNL non sia stato rinnovato. Le somme di cui al presente comma avranno incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, e saranno considerate come anticipazione degli aumenti contrattuali e, pertanto, se ne terrà conto in sede di rinnovo. Dalla data di esecutività dell'accordo di rinnovo del C.C.N.L., l'elemento provvisorio di retribuzione cessa di essere erogato.

Norma transitoria

Nelle regioni ove non sia stato stipulato accordo di armonizzazione tra la contrattazione territoriale esistente ed il CCNL, le parti territoriali si incontreranno a tal fine **entro il 31.12.2027**.

Si dovrà tener presente che sono da considerarsi salario integrativo a tutti gli effetti:

- a) le quote eccedenti la misura delle indennità fissate nel CCNL;
- b) il premio di produzione od analoghi premi di natura collettiva che, ove ragguagliati ad anno, saranno mensilizzati per impiegati ed OTI e riportati a paga oraria per gli OTD;
- c) i minimi di stipendio integrativo in vigore per gli impiegati che saranno corrisposti in aggiunta ai minimi del CCNL. Tali minimi integrativi costituiscono la base per la definizione del salario integrativo regionale di cui all'art. 2 del CCNL.

Art. 3

Relazioni sindacali e sistema di informazioni

1. Al fine di realizzare tra le parti stipulanti il CCNL un sistema organico di informazioni e di conoscenze dell'andamento del settore con particolare riferimento alle problematiche del suo sviluppo in termini produttivi, del lavoro, della occupazione, del sistema retributivo e delle esigenze di formazione professionale è costituito il Comitato Paritetico Bilaterale Nazionale, che dovrà riunirsi entro e non oltre sei mesi dalla sottoscrizione del CCNL, composto di 6 rappresentanti delle associazioni datoriali e 6 delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.
2. Il Comitato ha il compito di:
 - 1) acquisire informazioni e dati su:
 - a) le strutture promosse dalle regioni in materia di forestazione;

- b) piani e programmi promossi dalle parti datoriali, dagli enti delegati nonché il loro stato di attuazione;
 - c) flussi occupazionali e dinamica delle assunzioni;
 - d) dinamica delle retribuzioni e situazione della contrattazione di 2° livello;
 - e) fabbisogni o domanda di formazione professionale e interventi di formazione continua;
 - f) igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - g) andamento di particolari contratti (es. formazione e lavoro);
 - h) evoluzione delle tecnologie di processo;
- 2) svolgere le attività previste dall'art. 7 dell'accordo 09 dicembre 2021 (allegato G del vigente CCNL);
 - 3) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 19 del vigente CCNL;
 - 4) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
 - 5) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
 - 6) promuovere, in linea con le disposizioni comunitarie e gli obiettivi della programmazione della PAC, la partecipazione e la progettazione a livello regionale di interventi in tema di difesa del territorio e valorizzazione, economico-produttiva, delle risorse paesaggistiche e naturalistiche e quelle della produzione di biomasse forestali;
 - 7) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali;
 - 8) promuovere lo sviluppo delle competenze, conoscenze e abilità degli operatori del settore forestale attraverso:
 - a) il confronto, a livello nazionale, per contribuire all'implementazione dei repertori nazionali delle qualificazioni professionali del settore. Tale attività potrà essere propedeutica ad una successiva ed eventuale valutazione – anche su richiesta di una delle Parti – del sistema classificatorio attualmente previsto dal presente contratto;
 - b) la valorizzazione del diritto all'apprendimento permanente;
 - c) il diritto al riconoscimento delle competenze professionali comunque acquisite.

- 3. Per particolari indagini il Comitato ha facoltà di stipulare convenzioni con enti esterni, ivi compresi gli Enti bilaterali.
- 4. Il Comitato è presieduto a turni biennali da un rappresentante delle associazioni o enti datoriali stipulanti. È prevista una vicepresidenza espressione delle OO.SS. firmatarie.
- 5. Analoghi comitati paritetici sono istituiti anche a livello regionale tra le istanze che a tale livello rappresentano le parti stipulanti il CCNL con gli stessi compiti del Comitato Paritetico Bilaterale Nazionale.

Impegno a verbale

Preso atto che il sistema classificatorio dovrebbe rispondere in modo più adeguato alle esigenze introdotte dall'evoluzione dei nuovi lavori nel settore risulta opportuno avviare un confronto relativo alla classificazione degli impiegati e degli operai del settore.

Le Parti firmatarie del presente CCNL avvieranno le attività del Gruppo di lavoro paritetico, entro il 30.1.2026, con il compito di individuare eventuali modifiche degli elementi della classificazione del personale, tanto nelle declaratorie quanto nei profili professionali. Il Gruppo di lavoro potrà essere convocato a richiesta di una delle Parti e dovrà terminare i lavori entro il 31.01.2027.



Art. 5 bis
Appalti e terziarizzazione

1. 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.

2 I soggetti appaltanti dovranno inserire nei contratti e nei capitolati con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, ivi compreso il Decreto legislativo n. 136 del 2016 e successive modifiche, nonché per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

3. ~~Le aziende appaltanti~~ **I soggetti appaltanti** inoltre opereranno controlli per verificare il rispetto delle norme da parte delle imprese appaltatrici. In particolare, ~~le aziende appaltanti i soggetti appaltanti~~ **verificheranno** la regolarità contributiva delle imprese appaltatrici, acquisendo da queste ultime la relativa certificazione (DURC).

4. I lavoratori ~~di aziende delle imprese appaltatrici~~ operanti ~~in azienda presso i soggetti appaltanti~~ potranno usufruire dei servizi previsti per i lavoratori ~~dell'azienda appaltante degli stessi soggetti appaltanti~~ (ad esempio mensa e spogliatoi) previe opportune intese ~~tra azienda appaltante ed azienda appaltatrice~~ **tra soggetti appaltanti ed imprese appaltatrici** nel rispetto delle norme sull'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

5. Entro il primo quadrimestre di ogni anno, gli Enti e le imprese forestali forniranno, a consuntivo, alle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL, 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 degli Enti e delle imprese forestali nell'anno precedente.

6. In caso di cambio di appalto, l'azienda cessante, con la massima tempestività e comunque prima dell'evento, comunicherà la cessazione della gestione dell'appalto alle RSU/RSA o alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL competenti per territorio, fornendo tutte le informazioni.

7. **Al personale impiegato negli appalti e nei subappalti è applicato il presente CCNL ed il Ciril in vigore nella zona in cui si eseguono le prestazioni secondo quanto previsto dall'art. 11 del d.lgs. 36/2023.**

8. **Laddove l'impresa appaltatrice o subappaltatrice abbia la propria sede legale in uno Stato estero diverso membro dell'Unione Europea ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno Stato terzo esterno all'UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione delle attività oggetto dell'appalto o del subappalto si applicano le medesime tutele economiche e salariali, compresa l'applicazione del presente CCNL e dei suoi accordi di II livello ove applicabili, previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo dove si svolgono tali attività; ai suddetti lavoratori si applicano altresì le disposizioni in materia d'accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del d.lgs 136/2016.**

Art. 9
Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali di norma distribuito su cinque giorni.
2. La gestione dell'orario di lavoro sarà definita secondo quanto previsto dall'art. 2.

3. Il confronto a livello territoriale o aziendale sulla gestione degli orari di lavoro sarà finalizzato alla introduzione di criteri di flessibilità quali: il calendario di lavoro annuale, l'utilizzo di un predeterminato monte ore derivante da orario ridotto di determinati periodi per dar luogo a prestazioni di lavoro con orario settimanale superiore a quello contrattuale nella stagione più favorevole all'attività forestale.

4. Per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella approvata con r.d. 6 dicembre 1923, n. 2657 e successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, non trovano applicazione i limiti di orario di cui al 1° comma, restando tale materia disciplinata dalle specifiche disposizioni di legge in vigore.

5. Agli operai addetti per l'intero orario ordinario giornaliero a lavori considerati pesanti o nocivi, ai sensi del successivo art. 22 compete una riduzione dell'orario giornaliero ordinario di lavoro pari a 2 ore, fermo rimanendo l'importo della retribuzione giornaliera.

6. Gli operai possono essere addetti a lavori in acqua per un massimo di cinque ore giornaliere, dovendo essere adibiti per le ore residue ad altre diverse attività.

7. I lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto, inoltre, ad un monte ore aggiuntivo di permessi retribuiti di 1619 ore.

8. Ai lavoratori a tempo determinato la predetta riduzione di orario non compete in quanto computata nel 3° elemento. I lavoratori a tempo determinato hanno diritto ad un monte ore aggiuntivo di permessi retribuiti di 6 ore.

9. Il lavoratore ha facoltà di usufruire, compatibilmente con le esigenze aziendali, di riposi compensativi da attingere da un apposito monte-ore cumulativo individuale, rinunciando conseguentemente alle ulteriori retribuzioni e/o maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, a fronte di prestazioni straordinarie, prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale, prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi.

10. Il lavoratore dovrà segnalare l'intenzione di usufruire della facoltà di cui al comma precedente all'inizio di periodi lavorativi individuati in sede di contrattazione decentrata e dando comunicazione all'impresa della collocazione dei singoli riposi compensativi con congruo anticipo.

11. Comunque, la possibilità del riconoscimento delle maggiorazioni, dell'istituzione del monte ore individuale e di fruizione dei detti riposi compensativi sarà materia della contrattazione in sede decentrata così come le specifiche modalità di utilizzazione.

Art. 9-bis Lavoro agile

1. E' ammesso, per i lavoratori che svolgono mansioni impiegatizie, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile in conformità a quanto previsto nel Protocollo nazionale sul lavoro agile siglato dalle parti sociali e Ministero del Lavoro il 7 dicembre 2021.

2. Le parti convengono di elaborare e sottoscrivere entro il 31.12.2026 un accordo per la disciplina del Lavoro Agile nel settore.

Art. 15 Mezzi di trasporto

1. Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale **disimpegno svolgimento** delle mansioni affidategli.

2. Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dal lavoratore stesso, questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad una indennità pari alla tariffa ACI prevista per la fascia di percorrenza più bassa.

3. Una indennità pari ad 1/5 del costo di un litro di benzina super per chilometro percorso, compete anche agli impiegati qualora prestino la propria opera nei cantieri ed usino mezzi di trasporto propri per raggiungere il posto di lavoro dal centro di raccolta. (v. art. 54 - Parte operai).

Art. 17
Congedo matrimoniale

1. In caso di matrimonio il lavoratore con contratto a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario.

~~2. Al lavoratore con contratto a tempo determinato con giornate annuali oltre le 150, spetterà un permesso retribuito di 7 giorni di calendario, mentre al lavoratore con meno di 150 giornate annuali, ma più di 100 giornate annuali, spetterà un permesso di 5 giorni di calendario.~~

2. Per il lavoratore a tempo determinato il diritto al godimento dei permessi retribuiti di cui al 1° comma è così definito:

- lavoratore con almeno 151 giornate annue, 15 giorni di calendario;
- lavoratore con almeno 101 giornate annue, 10 giorni di calendario;
- lavoratore con almeno 51 giornate annue, 5 giorni di calendario.

Il congedo straordinario deve essere goduto, salvo diverso accordo tra datore di lavoro e lavoratore, entro 30 giorni dalla data del matrimonio.

3. Il lavoratore deve presentare la richiesta con anticipo di almeno 15 giorni dall'inizio del congedo.

4. Quanto indicato ai commi 1, 2 e 3 si intende comprensivo di quanto già previsto dalla normativa vigente.

Art. 18
Diritto allo studio

1. Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato e non in prova che partecipa presso istituti pubblici legalmente riconosciuti a corsi di studio ha diritto ad un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

2. I lavoratori che in ogni unità produttiva possono beneficiare contemporaneamente dei permessi per partecipare a detti corsi non potranno superare il 10% per unità produttive fino a 30 dipendenti ed il 5% per la quota di lavoratori eccedenti le 30 unità a tempo indeterminato.

3. Tale diritto è esteso ai lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi specifici istituiti da enti pubblici o legalmente riconosciuti, per la scolarizzazione e per l'apprendimento della lingua italiana.

4. Per il lavoratore a tempo determinato il diritto al godimento dei permessi retribuiti di cui al 1° comma è così definito:

- lavoratore con almeno 151 giornate annue, ~~25~~ 30 ore nell'arco di un anno;
- lavoratore con almeno ~~102~~ 101 giornate annue, ~~15~~ 20 ore nell'arco di un anno;
- lavoratore con almeno 51 giornate annue, ~~8~~ 10 ore nell'arco di un anno.

5. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con le esigenze produttive e con la natura del rapporto, saranno definite presso ogni ente o azienda esercenti l'attività produttiva.

Art. 19

Pari opportunità

1. Le parti concordano sulla necessità di promuovere, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.
2. A tal fine si impegnano a costituire una Commissione nazionale paritetica composta da 6 rappresentanti.
3. Analoghe Commissioni potranno essere costituite a livello regionale in sede di contrattazione integrativa.
4. Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (D.lgs. 151/01 testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, e sue successive modifiche).
5. Per la tutela della maternità valgono le disposizioni di legge in vigore.
- ~~6. Il datore di lavoro garantirà ed anticiperà il 100% della retribuzione in caso di maternità per i 5 mesi di congedo parentale (ex astensione obbligatoria) nonché l'anticipazione del 30% della retribuzione per l'eventuale utilizzazione dei 6 mesi di congedo parentale dopo i 5 mesi obbligatori (ex astensione facoltativa).~~
6. Il datore di lavoro garantirà ed anticiperà il 100% della retribuzione per il periodo di congedo di maternità/paternità obbligatorio, nonché, l'anticipazione del congedo parentale nella misura di quanto previsto dalla legge.
7. Le disposizioni del presente articolo e quanto previsto dalle disposizioni legislative in materia di pari opportunità si applicano ai dipendenti in costanza di rapporto di lavoro, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Art. 21

Formazione professionale

1. Le parti condividono e riaffermano indirizzi, orientamenti ed impegni contenuti in vari accordi interconfederali esistenti in materia tesi a far svolgere alla formazione professionale il ruolo di primo piano che le spetta nella modernizzazione del Paese, considerando la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori, condizioni necessarie da un lato al miglioramento della competitività delle imprese, dall'altro alla tutela ed alla promozione del lavoro.
2. Sia per quanto concerne la formazione in alternanza che la formazione continua il Comitato paritetico nazionale e l'Osservatorio nazionale di cui all'articolo 3 valuteranno ed individueranno fabbisogni, indirizzi formativi e interventi di formazione continua. **Il Comitato paritetico regionale è consultato ai fini della predisposizione del piano della formazione regionale. Nella predisposizione del piano di formazione regionale occorre tenere in particolare considerazione i fabbisogni degli addetti forestali di recente assunzione.**
3. Le indicazioni che emergono dalle predette commissioni saranno presentate per un approfondimento e per le conseguenti decisioni di iniziative formative ad enti bilaterali eventualmente costituiti a livello regionale o direttamente alle Regioni.
4. Ai fini di favorire il finanziamento dei progetti formativi le parti si impegnano a promuovere l'adesione degli enti e delle imprese al fondo per la formazione continua – FON.COOP.
5. Le parti convengono inoltre che il potenziamento e la qualificazione dell'attività di formazione professionale costituiscono un obiettivo prioritario da perseguire e realizzare in ogni realtà regionale. Pertanto, la definizione e la partecipazione a corsi di formazione e di qualificazione professionale per riqualificare e favorire, laddove la situazione occupazionale regionale lo consente, l'ingresso di forze valide nella categoria, deve diventare lo strumento fondamentale per l'ingresso e la permanenza nel settore.

6. Allo scopo di conseguire il consolidamento di una forza di lavoro qualificata le Regioni, nei limiti delle risorse finanziarie destinate all'istruzione professionale sulla base dei finanziamenti ordinari e di quelli previsti dal Fondo sociale europeo, si impegnano a promuovere l'istituzione di corsi di formazione professionale nel settore forestale in coerenza con la natura dei programmi annuali e pluriennali di intervento e con l'esigenza di innovare qualitativamente l'attuale struttura del mercato del lavoro, utilizzando a tal fine anche gli strumenti legislativi nazionali e regionali a sostegno dello sviluppo dell'occupazione giovanile.

7. Considerato che la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di salute e sicurezza è prioritaria, sarà favorita l'erogazione delle attività di informazione e formazione da destinare ai lavoratori stranieri in più lingue.

8. E' previsto un pacchetto minimo individuale di 4 ore di formazione aggiuntive a quelle obbligatorie per ciascun lavoratore.

9. Al fine di qualificare ulteriormente il personale in forza ovvero di rispondere alla domanda di lavoratori qualificati per lo svolgimento di mansioni che richiedono l'utilizzo di patenti di guida C o D e relativo CQC, il datore di lavoro provvederà alle spese per il conseguimento delle patenti di guida di categoria C o D e del relativo CQC. A livello aziendale saranno stipulati accordi, individuali o collettivi con le Parti stipulanti il presente CCNL, per l'attuazione di tale disposizione.

10. In ogni caso tali accordi dovranno prevedere clausole impegnative per i lavoratori per i quali il datore di lavoro sosterrà il costo di conseguimento delle patenti di cui al precedente comma, in base alle quali in caso di dimissioni del lavoratore entro 12 mesi dal conseguimento della patente, il datore del lavoro sarà risarcito della somma sostenuta in maniera proporzionale alla distanza dalla data di conseguimento del titolo e nel termine massimo di 12 mesi.

Art. 22

Ambiente, salute, sicurezza

1. Le parti confermano la volontà di continuare a promuovere la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire l'insorgenza di malattie professionali, gli infortuni e per migliorare il benessere lavorativo e personale dei lavoratori.

2. La tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro continua ad essere una priorità, pertanto si ribadisce l'importanza del D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e la sua puntuale applicazione.

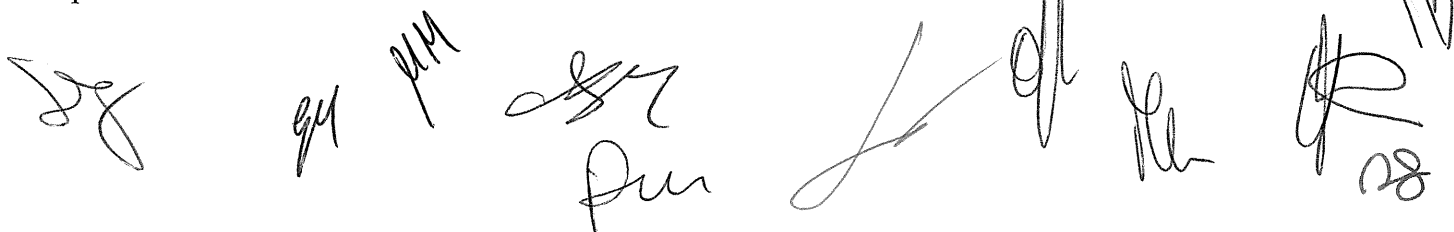
3. Le Parti concordano nel riconoscere il ruolo delle attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria nella tutela dell'ambiente e quale strumento di prevenzione dai rischi correlati alla fragilità del territorio ed al pericolo di incendi boschivi.

4. I datori di lavoro garantiscono il pieno rispetto delle disposizioni nazionali di tutela, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo ove necessarie specifiche attività formative.

5. Le Parti, in collaborazione con i soggetti istituzionali competenti, ed eventualmente coinvolgendo soggetti privati, si impegnano a promuovere ricerche su progetti obiettivo finalizzati a migliorare la professionalità dei lavoratori ed a favorirne la sensibilizzazione in materia ambientale.

6. Per lo svolgimento dell'attività e per favorire la crescita professionale del Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza, si stabilisce quanto segue.

7. Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, i permessi retribuiti di cui all'articolo 3) dell'allegato G al presente contratto.



8. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del decreto legislativo n. 81/2008, secondo quanto definito dall'articolo 5 dell'allegato G al presente contratto.

9. Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le Parti convengono quanto segue:

9.1 Esposizione ai fattori di rischio

I lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici sono sottoposti a sorveglianza sanitaria con le modalità previste dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni. In particolare, si richiama il dispositivo previsto Titolo IX capo I del D.lgs. 81/2008, applicativo della direttiva europea CE/98/24 relativa al rischio chimico. Ove per esigenze legate a tale sorveglianza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario. I dati statistici relativi agli infortuni, alle malattie professionali e a quelli comuni, quelli relativi ai lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, con specifica della natura o causa della sorveglianza stessa, e quelli relativi alle assenze totali dal lavoro per malattia o infortunio, distinguendo se per infortunio, per malattia professionale o per malattia comune, saranno presentati dal medico competente, con cadenza annuale, alla riunione periodica secondo le modalità previste dall'articolo 35 del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero in forma di risultati anonimi e collettivi.

9.2 Dispositivi di protezione

Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore. I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza. ~~L'equipaggiamento personale verrà definito dai CIRL.~~ **L'equipaggiamento personale definito potrà essere integrato dai CIRL.** Ogni squadra di operai dovrà disporre di una cassetta di pronto soccorso fornita di idonei presidi sanitari di emergenza.

9.3 Rischi specifici

Ferma restando la possibilità di individuare nei contratti integrativi regionali i lavori da considerarsi pesanti e nocivi, intendendo per lavori pesanti quelli richiedenti di regola un notevole specifico e prolungato sforzo fisico e per lavori nocivi quelli richiedenti prestazioni per il cui espletamento ricorra l'utilizzazione di sostanze nocive per l'uomo, compatibilmente con la legislazione vigente, le parti concordano di assumere il formale impegno di usare come riferimento nelle aziende del settore le indicazioni definite dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) e dall'Inail per la riduzione dei rischi per l'apparato muscolo scheletrico. Tutte le informazioni verranno fornite per le finalità formative ai RLS. Per le modalità di gestione dell'attività formativa e la produzione dei materiali informativi, le Parti possono avvalersi della collaborazione dei Coopform regionali laddove costituiti o di eventuali comitati paritetici previsti dalle Parti nei loro protocolli interconfederali. Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, in merito alla determinazione del Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza sono contenute nell'accordo del 09 dicembre 2021 (Allegato G al presente CCNL).

10. In aggiunta alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs 81/08 è prevista una riunione periodica aggiuntiva tra i RLS e le altre figure coinvolte nel Servizio di Prevenzione Protezione

da tenersi in occasione della Giornata Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro o in altra giornata individuata in accordo tra datore di lavoro e le OOSS.

11. I Cirl possono prevedere un'ulteriore giornata dedicata alla Salute e Sicurezza sul lavoro con organizzazione di eventi, convegni e attività formative per diffondere la cultura della sicurezza e favorire il dialogo tra tutti gli attori coinvolti.

12. I datori di lavoro garantiscono la polizza assicurativa, comprensiva della tutela legale, a favore dei lavoratori identificati, formati e nominati come preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 2 del d.lgs. 81/2008, ad eccezione delle ipotesi di responsabilità per dolo o colpa grave. Le Parti si danno atto di aver dato attuazione alla previsione di legge relativa alla figura del preposto. I CIRL possono prevedere eventuali trattamenti di maggior tutela.

***Modifica Allegato G:**

Art. 3 - Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, permessi retribuiti pari a:

- ~~15~~ 20 ore annue, nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue complessive fino a 1.350;
- ~~35~~ 40 ore annue, nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue da 1.351 a 4.050;
- ~~45~~ 50 ore annue nelle realtà lavorative che occupano dipendenti per un numero di giornate annue superiore a 4.050.

Art. 30

Decorrenza, durata, procedure di rinnovo

1. Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre pertanto ~~dal 01 gennaio 2021 e scade il 31 dicembre 2024~~ dal 1° gennaio 2025 e scade il 31 dicembre 2028 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

2. Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o tramite pec (posta elettronica certificata);
- invio piattaforma: almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o tramite pec (posta elettronica certificata);
- inizio trattativa: almeno 2 mesi prima della scadenza.

3. La parte che ha ricevuto la piattaforma per il rinnovo dovrà darne riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

4. Nel corso dei cinque mesi antecedenti la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza, e comunque nei sei mesi successivi all'invio della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

5. In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso si intende prorogato di un anno e così di anno in anno.

6. Le sottoscritte Parti stipulanti, in continuità con quanto concordato in precedenza, convengono:

- il CCNL è per definizione un accordo pattizio ed è patrimonio esclusivo di tutte le Parti;
- in forza di quanto sopra, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al CCNL o qualsiasi estensione pattuita ad altre Parti diverse da quelle stipulanti non può avvenire se

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

non con il consenso espresso di ciascuna delle Parti medesime; ciascuna delle Parti si impegna altresì a non negoziare altro CCNL per le stesse attività.

Art. 32

Previdenza complementare – Assistenza complementare integrativa

1. Previdenza complementare

È istituita una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale mediante la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale denominato Filcoop.

Dal 1° luglio 2018 Filcoop tramite fusione con altri fondi è entrato a far parte del Fondo Pensione denominato Previdenza Cooperativa.

Destinatari della forma pensionistica sono i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL sottoscritto in data 16 luglio 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni che siano stati assunti ed abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto individuale:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto part-time a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 51 giornate presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare;
- contratto di formazione e lavoro;
- contratto di apprendistato.

Destinatari della forma pensionistica sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto sopra richiamate dei settori affini i cui CCNL siano sottoscritti da almeno due delle organizzazioni Sindacali dei Lavoratori che stipulano il CCNL 16 luglio 1998.

Per settori affini si intendono pertanto quelli di seguito indicati:

1. dipendenti di cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici;
2. dipendenti di cooperative e consorzi agricoli;
3. dipendenti da cooperative della pesca marittima, acquacoltura e maricoltura.

L'associazione al Fondo di tali settori deve comunque essere disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti i CCNL dei settori affini e le rispettive Associazioni o Federazioni delle imprese cooperative di settore.

L'adesione dei lavoratori al Fondo è volontaria.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- l'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- a decorrere dal 1° gennaio 2011 la percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro è incrementata dello 0,2 %; a partire dal 01 gen 2022, la percentuale di contribuzione è incrementata di un ulteriore 0,3%.
- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

Per gli impiegati l'obbligo del versamento del TFR si intende assolto col versamento presso l'ENPAIA, ai sensi della legislazione vigente.

Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporta, infortunio ed assenza obbligatoria per maternità.

È fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi fino al massimo di deduzione fiscale consentito dalla legge.

Le parti si impegnano ad individuare una serie di iniziative promozionali al fine di raggiungere un congruo numero di iscritti al fondo pensione Previdenza Cooperativa tali da garantire rendimenti veramente soddisfacenti.

Le parti, inoltre, si impegnano ad un rapido esame congiunto nell'eventualità di ulteriori interventi legislativi in tema di previdenza.

Le parti convengono che a partire dall'1.1.2022 al lavoratore componente della Assemblea del Fondo è riconosciuto complessivamente, in caso di partecipazione in presenza, un giorno di permesso retribuito per la partecipazione alle convocazioni di tale organo.

2. Fondi integrativi sanitari

Le Parti concordano di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2003, una forma di assistenza sanitaria integrativa, da realizzare mediante il fondo "FILCOOP SANITARIO", a favore degli impiegati e operai a tempo indeterminato.

Tali lavoratori, se già in forza, saranno iscritti al FILCOOP SANITARIO qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31 dicembre 2002.

Per i lavoratori a tempo indeterminato assunti posteriormente alla data del 31 dicembre 2002 l'iscrizione decorre dalla data di assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi nei termini di 15 giorni dalla stessa data di assunzione.

L'azienda invierà al FILCOOP SANITARIO la copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

La contribuzione al Fondo è determinata nella misura di Euro 52,00 annua di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore. Dal 1° gennaio 2026, la contribuzione al Fondo è incrementata di Euro 10 annui di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore, per complessivi Euro 62 .

A decorrere dal 1.01.2011 saranno iscritti al Filcoop sanitario, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato che vengono assunti con garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue.

A decorrere dal 1 gennaio 2026 saranno iscritti al Filcoop Sanitario, salvo rinuncia, gli operai a tempo determinato che nell'ultimo triennio abbiano effettuato almeno 360 giornate di lavoro effettivo presso lo stesso datore di lavoro.

Per i lavoratori a tempo determinato dal 1 gennaio 2026, la contribuzione al Fondo è incrementata di Euro 10 annui di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore, per complessivi Euro 46.

Art. 36
Quadri

1. Definizione

In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190, sono considerati quadri quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti e operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono con carattere di continuità funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa, con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale o di significative unità organizzative della stessa. Rientrano inoltre nella categoria dei quadri quegli impiegati che esplicano funzioni specialistiche di particolare rilievo e valenza, di rappresentanza, progettualità e ricerca. Ferma restando la non automaticità tra l'appartenenza al 6° livello e l'attribuzione della qualifica di quadro, appartengono alla categoria quadri quei lavoratori che, nell'ambito del predetto livello degli impiegati, svolgono funzioni di coordinamento dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro, o funzioni specialistiche di particolare rilievo.

2. Indennità di funzione

Alla categoria dei quadri come individuata nella precedente lettera a), spetta un'indennità mensile pari a € 77,47 da corrispondersi per tutte le mensilità previste contrattualmente e da computarsi sul T.F.R. A decorrere dal 1° agosto 2002, alla categoria dei quadri come individuata nella precedente lettera a), spetta un'indennità mensile pari a € 103,00. **A decorrere dal 1° agosto 2026, alla categoria dei quadri come individuata al precedente comma 1, spetta un'indennità mensile pari a € 120,00 da corrispondersi per tutte le mensilità previste contrattualmente e da computarsi sul T.F.R. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto. I CIRL potranno aumentare la predetta indennità.**

3. Responsabilità civile verso terzi.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti nell'area quadri contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle funzioni svolte. Al quadro viene riconosciuta la copertura delle spese di assistenza legale in procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

4. Aggiornamento professionale.

Ai quadri potranno essere concessi permessi retribuiti per la partecipazione a corsi di aggiornamento professionale o ad iniziative aventi carattere formativo, inerenti le specifiche competenze.

5. Invenzioni, innovazioni e brevetti.

Fatti salvi i diritti per l'attestazione normativa di brevetti, le parti direttamente interessate potranno definire le condizioni anche di carattere economico per l'utilizzazione da parte dell'impresa sia delle invenzioni che delle innovazioni di rilevante importanza per il processo produttivo fatte dai quadri, nei casi in cui le stesse non costituiscono oggetto della prestazione di lavoro dedotta in contratto.

Art. 38

Permessi straordinari

[...] *omissis*

2bis. Sono riconosciuti ai padri in occasione della nascita o di adozione e/o affido del figlio ulteriori 3 giorni di permesso retribuito.

Art. 39

Retribuzione

1. Gli aumenti dei minimi contrattuali per il rinnovo del CCNL sono stati determinati operando sui livelli retributivi del II livello impiegati (parametro 108), riparametrando quindi questi valori sui diversi livelli di inquadramento, secondo la scala parametrica in vigore.

2. L'incremento dei minimi contrattuali del II livello impiegati è pari a complessivi 135 Euro lordi per il periodo di vigenza contrattuale così ripartiti:

- 1° gennaio 2026 €80;
- 1° gennaio 2027 €35;
- 1° gennaio 2028 €20.

3. A decorrere dal 1.7.98 i seguenti elementi della retribuzione, previsti dal CCNL 6.3.95 per gli impiegati:

- minimo nazionale di stipendio base mensile;
- indennità di contingenza come da legge 26.2.86, n. 38 e leggi o accordi successivi.

4. Decadono e sono sostituiti dal nuovo elemento retributivo denominato "minimo contrattuale nazionale conglobato" rispettivamente mensile o giornaliero o orario.
5. Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nell'allegata tabella A.
6. La retribuzione degli impiegati è pertanto così composta:
 - minimo contrattuale nazionale conglobato;
 - stipendio integrativo;
 - aumenti periodici di anzianità.
7. Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26 e quella oraria per 169.
8. Il calcolo degli istituti economici contrattuali quali, ad esempio, le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario, eccetera, si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al terzo comma del presente articolo.

Art. 48
Riassunzione

1. Per ciascun anno solare verrà confermato come minimo l'ammontare globale delle giornate lavorative assicurate nell'anno precedente, ove ciò sia consentito dai relativi finanziamenti pubblici e, nel caso di concessione di lavori in affidamento, siano almeno confermate le concessioni di lavori.
2. Per l'avviamento di detti lavoratori i Cirl definiranno i criteri di precedenza tenendo conto della professionalità, della disponibilità, dell'anzianità di iscrizione e delle condizioni familiari del lavoratore.
3. Le Parti impegneranno i propri rappresentanti **nelle Commissioni regionali per l'impiego nei Centri per l'impiego** per fare adottare alle stesse i provvedimenti idonei a dare attuazione alle intese raggiunte in sede sindacale.
4. Anche in relazione a quanto previsto dall'art. 2 in materia di flussi occupazionali, su richiesta di una delle parti potrà essere effettuato annualmente, a livello regionale e/o aziendale, un confronto al fine di convenire sulle effettive capacità di impiego degli operai a tempo determinato e sull'applicazione del turnover per quelli a tempo indeterminato.
5. **Le parti potranno, in sede di CIRL, fatte salve norme o condizioni di miglior favore già definite, adottare convenzioni per favorire la stabilità occupazionale. Per coloro che saranno inseriti nelle convenzioni, il diritto di precedenza alla riassunzione sarà considerato automatico senza espresso esercizio, fatto salvo espressa rinuncia da parte del lavoratore.**

Art. 49
Classificazione degli operai

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

5° livello/Specializzati super/Parametro 123

Per operai specializzati super si intendono quegli operai 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;

- falegnami, carpentieri, idraulici ed elettricisti impiantisti;
- autisti di autotreni ed autoarticolati.

È fatta salva la facoltà di definire nei CIRL le caratteristiche delle macchine complesse per il livellamento e il movimento terra o di altre macchine a tecnologia elevata, manovratori di teleferiche e gru a cavo.

4° livello/Operai specializzati/Parametro 116

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

- operatori di attrezzature meccaniche specifiche per il miglioramento e l'utilizzazione del patrimonio forestale e per le sistemazioni idraulico-forestali;
- meccanici;
- innestatori, potatori;
- riparatori ed irroratori di prodotti antiparassitari, diserbanti e fitopatologici;
- vivaisti specializzati;
- raccoglitori-selezionatori di semi forestali;
- muratori specializzati;
- addetti all'allevamento di bestiame e di selvaggina;
- motoseghisti addetti al taglio di selezione;
- addetti alla salvaguardia di patrimoni silvo-pastorali.

3° livello/Operai qualificati super/Parametro 111

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 mansioni polivalenti e tali da permettere loro di gestire singoli processi produttivi e/o di lavorazione. Profili esemplificativi:

- estrattori di sughero;
- vivaisti qualificati con comprovata esperienza professionale;
- conduttori di macchine per la prima lavorazione del legno (scorticatrici, ceppatrici, biotrituratori, potatrici, etc.);
- muratori, ferraioli e falegnami qualificati con comprovata esperienza professionale;
- addetti alla costruzione di opere di sistemazione idraulico-forestale a tecnologie di bioingegneria;
- allevatori e conduttori di animali da soma (cavalli, muli, etc. ...).

2° livello/Operai qualificati/Parametro 108

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:

- conduttori di macchine ed attrezzature agricole o forestali semplici e/o semoventi;
- 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;
- conduttori di veicoli a trazione animale;
- addetti alla realizzazione di semenzai e piantonai;
- addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni, manutenzione strade).

1° livello/Operai comuni/Parametro 100

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.

Profili esemplificativi:

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

Capo operaio

Incarico da attribuirsi **esclusivamente** all'operaio del 4° livello, **salvo disposizioni più favorevoli dei Cirl**, che coordina più squadre di operai ovvero, a livello esecutivo, unità operative specializzate. Per tale incarico viene corrisposta una indennità pari al 5% del minimo contrattuale nazionale conglobato di livello e del salario integrativo regionale per l'intero periodo lavorativo nell'anno e per 14 mensilità.

A livello di Cirl potranno essere definite percentuali aggiuntive a tale indennità.

Capo squadra

Al fine di corrispondere alle esigenze territoriali, in sede di Cirl sarà individuato il livello nel quale verrà inquadrato il capo squadra.

Indennità di alta professionalità:

nei confronti degli operai di 5° livello con particolari caratteristiche di alta professionalità, da individuare nel secondo livello di contrattazione, che ricoprono funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico o di coordinamento e per i quali si richiedono specifiche conoscenze, autonomia e capacità a progredire nell'apprendimento professionale, in presenza di precisi incarichi organizzativi, potrà essere erogata una indennità di alta professionalità, da quantificare al secondo livello di contrattazione, ~~fino a un massimo di euro 100,00~~, per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del T.F.R.

Impegno a verbale.

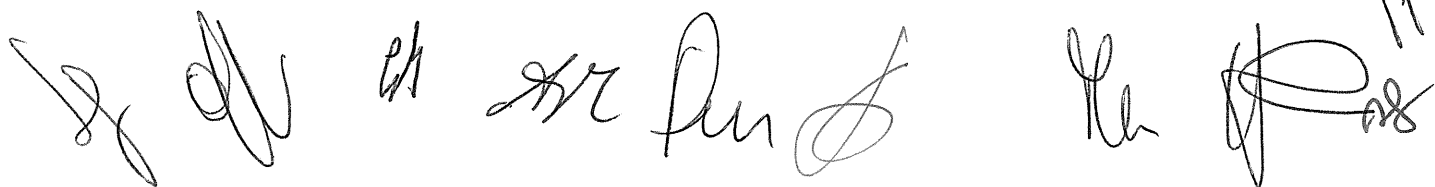
Per il capo operaio ed il capo squadra sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti derivanti da accordi.

Norma transitoria

Per gli operai qualificati super (3° livello), si concorda di effettuare il relativo inquadramento in occasione della definizione dei prossimi rinnovi contrattuali di secondo livello e, nel caso sussistano indennità di funzione o di livello o in altro modo denominate derivanti da contrattazione collettiva, queste verranno assorbite fino a concorrenza al momento dell'acquisizione della nuova qualifica. Nel caso si verifichi che tale nuovo inquadramento coinvolga oltre il 10% degli operai qualificati, le parti titolari del secondo livello contrattuale individueranno le opportune fasi di applicazione graduale del nuovo livello contrattuale.

Dichiarazione a verbale

Le Parti firmatarie del presente contratto, preso atto che il nuovo sistema classificatorio individuato risponde in modo più adeguato alle esigenze introdotte dall'evoluzione dei nuovi lavori nel settore, e considerando che allo stato attuale non risulta opportuno individuare ulteriori modifiche alla



classificazione in riferimento alle alte professionalità, si impegnano a valutare soluzioni idonee a tale problema, da verificare all'atto del prossimo rinnovo quadriennale.

Art. 51
Permessi straordinari

[...]omissis

2. L'operaio ha diritto annualmente a permessi retribuiti pari a ~~1~~ 2 giorni per motivi familiari o personali.
3. Sono riconosciuti ai padri in occasione della nascita o di adozione e/o affido del figlio ulteriori 3 giorni di permesso retribuito.

Art. 52
Retribuzione

1. Gli aumenti dei minimi contrattuali per il rinnovo del CCNL sono stati determinati operando sui livelli retributivi del II livello operai (parametro 108) e **II livello impiegati (parametro 108)**, riparametrando quindi questi valori sui diversi livelli di inquadramento, secondo la scala parametrica in vigore.

2. L'incremento dei minimi contrattuali del II livello operai è pari a complessivi 135 Euro lordi per il periodo di vigenza contrattuale così ripartiti:

- 1 gennaio 2026 €80;
- 1 gennaio 2027 €35;
- 1 gennaio 2028 € 20.

3. A decorrere dal 1.7.1998 i seguenti elementi della retribuzione degli operai previsti dal CCNL 6.3.1995:

- minimo nazionale di salario base;
- indennità di contingenza come da L. 26.2.1986, n. 38 e leggi o accordi successivi decadono e sono sostituiti dal nuovo elemento retributivo denominato "minimo contrattuale nazionale conglobato" rispettivamente mensile, giornaliero o orario.

4. Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nell'allegata tabella A.

5. Operai a tempo indeterminato:

- a. La retribuzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è costituita pertanto da:
 - a) minimo contrattuale nazionale conglobato;
 - b) salario integrativo regionale (art. 2);
- b. Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26; quella oraria per 169.
- c. Gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono retribuiti con paga mensile per tutta la durata del rapporto con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione per le quali è stato richiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della cassa integrazione salariale di cui alla legge 8.8.1972, n. 457 e successive modifiche e integrazioni.
- d. Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia ed all'infortunio vale quanto disposto dall'art. 60.

6. Operai a tempo determinato:

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

- a) La retribuzione degli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato è costituita da:
- a) minimo contrattuale nazionale conglobato (v. comma 1 presente articolo);
 - b) salario integrativo regionale;
 - c) terzo elemento pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato (ferie, 13^a mensilità, 14^a mensilità, festività nazionali ed infrasettimanali di cui al 3° comma dell'art. 11, riduzione di orario di lavoro, da applicarsi sul minimo contrattuale nazionale conglobato e su quello integrativo. La percentuale di tale indennità è pari al 31,36%. Detta percentuale viene convenzionalmente scomposta nel modo seguente: - ferie 8,85%; - festività nazionali ed infrasettimanali - tredicesima mensilità 8,85%; - quattordicesima mensilità 8,85%.

7. Trattamento di fine rapporto

- a. All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari al 9,15% del minimo contrattuale nazionale conglobato, del salario integrativo regionale nonché per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale.
- b. Tale misura deve essere evidenziata nelle buste paga e corrisposta al lavoratore insieme alla retribuzione dell'ultimo periodo di paga.
- c. Il TFR non si calcolerà sul 3° elemento e la percentuale del 9,15% tiene conto della mancata suddivisione della retribuzione complessiva annua per 13,5 nonché del diritto alla maturazione di quote di TFR anche per frazione di mese inferiori a 15 giorni.

8. Struttura salariale

- a. Le due voci salariali, minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale, dovranno restare disgiunte, secondo lo schema delle tabelle salariali di seguito allegate, mentre il calcolo degli istituti economici contrattuali, quali ad esempio 13^a e 14^a mensilità, 3° elemento, lavoro straordinario ecc., dovrà essere effettuato su entrambe le voci salariali.

Art. 54

Centri di raccolta - mezzi di trasporto rimborso chilometrico

1. **L'azienda Il datore di lavoro** provvede ai mezzi di trasporto per il raggiungimento dei luoghi di lavoro, ove la distanza sia superiore a 2 chilometri dal centro di raccolta la cui ubicazione è stabilita dall'azienda, d'intesa con le organizzazioni sindacali territorialmente competenti.
2. Il centro di raccolta è di norma individuato il più vicino possibile al posto di lavoro, tenendo conto della situazione della viabilità pubblica e della provenienza dei lavoratori.
3. L'individuazione del centro raccolta deve essere comunque funzionale a ridurre al minimo il disagio dei lavoratori ed a salvaguardare l'economicità dell'azienda.
4. Qualora l'azienda non provveda a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo, al lavoratore che usa mezzi di trasporto propri spetta un rimborso pari ad 1/5 del costo della benzina super per chilometro percorso dal singolo centro di raccolta al luogo di lavoro.
5. Ove la distanza dal centro di raccolta non sia interamente percorribile con mezzi di trasporto, l'orario di lavoro ha inizio dalla fermata dei mezzi medesimi.
6. In virtù di quanto stabilito dal 1° comma del presente articolo, le parti si danno atto che il rimborso chilometrico di cui al 4° comma costituisce mera restituzione di somme anticipate dal lavoratore per conto del datore di lavoro.

Art. 55
Indennità attrezzi

1. L'azienda è tenuta a fornire gli attrezzi manuali di uso comune. Qualora **eccezionalmente** non vi provveda, al lavoratore compete una indennità di ~~€ 0,15~~ **€ 0,20** per ogni giornata di lavoro effettivo.

Art. 56
Reperibilità

1. I datori di lavoro potranno richiedere ai lavoratori dipendenti di essere reperibili per i casi di incendio ~~e~~, di calamità naturale **e nei casi previsti dai CIRL.**
2. ~~In tale caso,~~ **Nel caso di cui al comma 1,** il lavoratore ha diritto ad una indennità pari al ~~4,5%~~ **5%** del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo regionale.
3. Le modalità e le condizioni della reperibilità sono definite dai CirL.

Art. 60
Assicurazioni sociali

[...] omissis

4. Per come previsto dalla normativa vigente, le prestazioni ~~che possono essere anticipate da anticipare da parte del datore di lavoro sono: l'assegno per il nucleo familiare, l'indennità di malattia, la cassa integrazione, la donazione del sangue, la donazione del midollo osseo, la maternità, il congedo obbligatorio di paternità.~~

5. Per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro provvederà, oltre all'anticipazione delle spettanze, ad integrare quanto corrisposto dall'Inail e dal Cimif fino alla concorrenza del 100% del salario.

[...] omissis

Art. 62
Conservazione del posto

1. L'operaio a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi.

2. In caso di infortunio sul lavoro la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

3. In caso di malattia professionale riconosciuta dall'INAIL la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso non potrà superare il periodo di 12 mesi dal verificarsi dell'evento.

4. Il lavoratore può richiedere al datore di lavoro estratto delle giornate di malattia sul periodo previsto dal presente articolo così da permettergli, in casi di esigenza, di presentare per tempo la richiesta di aspettativa non retribuita così come prevista dall'art. 13 del CCNL.

5. Il datore di lavoro darà conto entro 7 giorni alla richiesta del lavoratore.

6. Laddove la richiesta del lavoratore fosse presentata in modo da non consentire da parte del datore di lavoro una risposta entro la data fissata per la conservazione del posto di lavoro, la richiesta non produrrà alcun effetto sospensivo ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro.

7. In ogni caso, i giorni di assenza derivanti da terapie oncologiche o da gravi patologie di cui alla circolare INPS del 7 giugno 2016 n. 95 non sono computati nel periodo di comporto.























Allegati

0. Protocollo d'intesa preliminare sottoscritto dalle parti stipulanti il 10 dicembre 1997

- A. Minimi retributivi nazionali conglobati mensili
- B. Tabella delle retribuzioni in vigore dal 1.1.2026;
- C. Tabella delle retribuzioni in vigore dal 1.1.2027;
- D. Tabella delle retribuzioni in vigore dal 1.1.2028;
- E. ~~Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.12.2021~~
- F. ~~Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.3.2023~~
- G. ~~D. Tabelle retribuzioni 1/8/2010 e paga oraria operai a tempo indeterminato~~
- H. ~~E. Tabelle retribuzioni 1/1/2011 e paga oraria operai a tempo indeterminato~~
- I. Accordo per la costituzione delle R.S.U.
- J. Accordo per la determinazione del rappresentante per la sicurezza ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81
- K. Contratto di formazione e lavoro
- L. Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale nazionale (CAC) e per il contributo al fondo di gestione del Ccnl
- M. Regolamento contribuzione FIMIF
- N. Accordo sulle modalità di fruizione delle ferie
- O. Attività di carattere stagionale
- P. Scambi di lettere "Validità intese regionali vigenti artt. 15 e 54"
- Q. Avviso comune Durc di congruità gestione forestale
- R. Avviso comune per il rilancio e la valorizzazione della forestazione.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink. These marks are scattered across the lower portion of the document, likely representing the signatures of the parties involved in the agreement. Some are simple initials, while others are more complex, stylized signatures.

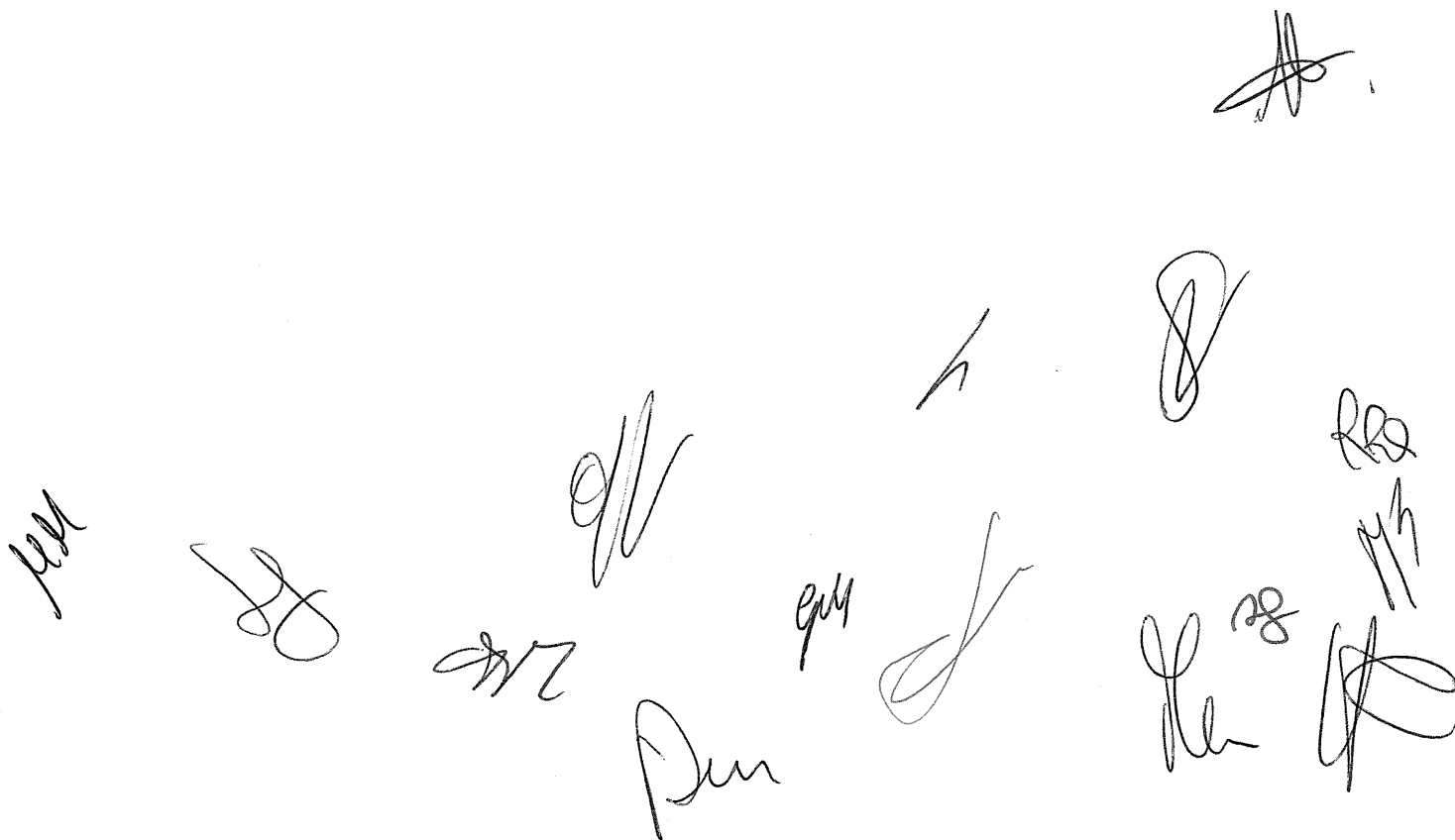
**PROTOCOLLO D'INTESA PRELIMINARE
SOTTOSCRITTO DALLE PARTI STIPULANTI**

Le sottoscritte Parti stipulanti il CCNL 6.3.95, che si accingono al negoziato per il suo rinnovo, convengono quanto appresso:

- il CCNL è per definizione un accordo pattizio ed è pertanto patrimonio esclusivo di tutte le Parti;
- in forza di quanto sopra, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al CCNL o qualsiasi estensione pattuita ad altre Parti diverse da quelle stipulanti non può avvenire se non con il consenso espresso di ciascuna delle Parti medesime. Ciascuna delle Parti si impegna altresì a non negoziare altro CCNL per le stesse attività;
- tale accordo ha validità per la vigenza contrattuale e si considererà automaticamente rinnovato qualora non intervenga richiesta di revisione da una delle Parti;
- in caso di inosservanza di quanto sopra pattuito il presente accordo si considera immediatamente decaduto.

Letto, approvato e sottoscritto
Roma, 10 dicembre 1997

Nota: approvato dalla Giunta Esecutiva dell'UNCCEM nella riunione del
3 luglio 1998

The block contains approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style, some being simple initials and others more elaborate, representing the various parties to the agreement.

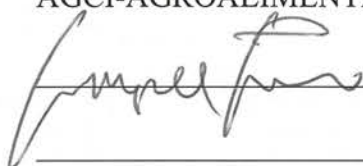
Letto, approvato e sottoscritto

AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE





AGCI-AGROALIMENTARE

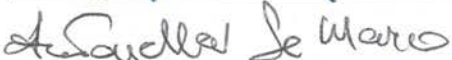


FAI-CISL

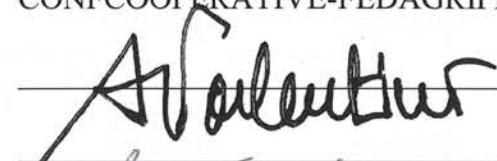




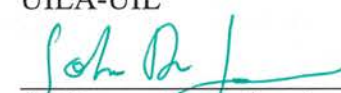
FLAI-CGIL

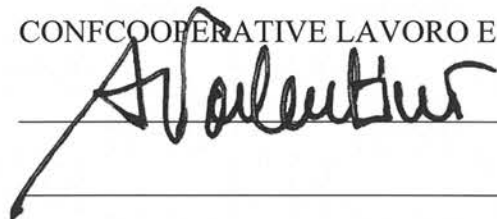
CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPESCA



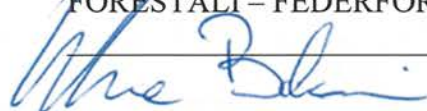
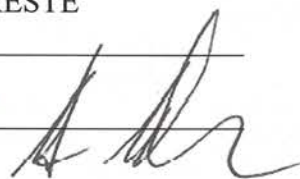

UILA-UIL



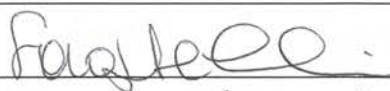

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI



FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA'
FORESTALI - FEDERFORESTE

LEGACOOP AGROALIMENTARE


ALLEGATO A

TABELLA
MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI

LIVELLO	QUALIFICHE	PARAMETRO	DAL 01/01/2026		DAL 01/01/2027		DAL 01/01/2028	
IMPIEGATI								
6		152	112,59	2.018,65	49,26	2.067,91	28,15	2.096,06
5		133	98,51	1.759,46	43,11	1.802,57	24,63	1.827,20
4		122	90,37	1.617,94	39,54	1.657,48	22,59	1.680,07
3		115	85,19	1.520,99	37,27	1.558,26	21,30	1.579,56
2		108	80,00	1.433,46	35,00	1.468,46	20,00	1.488,46
1		100	74,07	1.325,73	32,41	1.358,14	18,52	1.376,66
OPERAI								
5	SPECIALIZZATO SUPER	123	91,11	1.633,33	39,86	1.673,19	22,78	1.695,97
4	SPECIALIZZATO	116	85,92	1.537,90	37,60	1.575,50	21,48	1.596,98
3	QUALIFICATO SUPER	111	82,22	1.471,55	35,98	1.507,53	20,56	1.528,09
2	QUALIFICATO	108	80,00	1.436,16	35,00	1.471,16	20,00	1.491,16
1	COMUNE	100	74,07	1.325,73	32,41	1.358,14	18,52	1.376,66

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ALLEGATO B

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.01.2026

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA AL 01/01/2026	AUMENTI DAL 01/01/2026	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE NAZIONALE CONGLOBATO
5 - SPEC. SUPER	1.542,22	91,11		1.633,33
4 - SPECIALIZZ.	1.451,98	85,92		1.537,90
3 - QUAL. SUPER	1.389,33	82,22		1.471,55
2 - QUALIFICATO	1.356,16	80,00		1.436,16
1 - COMUNE	1.251,66	74,07		1.325,73

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.01.2026

PAGA ORARIA

LIVELLO	MINIMO RETRIBUTIVO NAZIONALE CONGLOBATO	3° ELEMENTO 31,36%	TOTALE SALARIO NAZIONALE	T.F.R. sul MINIMO NAZ. CONGLOBATO 9,15%
5 - SPEC. SUPER	9,66	3,03	12,70	0,88
4 - SPECIALIZZ.	9,10	2,85	11,95	0,83
3 - QUAL. SUPER	8,71	2,73	11,44	0,80
2 - QUALIFICATO	8,50	2,66	11,16	0,78
1 - COMUNE	7,84	2,46	10,30	0,72

N.B. il 3° elemento e il TFR vanno calcolati sulla somma del minimo nazionale conglobato e del salario integrativo regionale

IMPIEGATI FORESTALI

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.01.2026

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA AL 01/01/2026	AUMENTI DAL 01/01/2026	SCATTI	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE NAZIONALE CONGLOBATO
6°	1.906,06	112,59			2.018,65
5°	1.660,95	98,51			1.759,46
4°	1.527,57	90,37			1.618,07
3°	1.435,80	85,18			1.520,98
2°	1.353,46	80,00			1.433,46
1°	1.251,66	74,07			1.325,73

ALLEGATO C

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.01.2027

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA AL 01/01/2027	AUMENTI DAL 01/01/2027	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE NAZIONALE CONGLOBATO
5 - SPEC. SUPER	1.633,33	39,86		1.673,19
4 - SPECIALIZZ.	1.537,90	37,60		1.575,50
3 - QUAL. SUPER	1.471,55	35,98		1.507,53
2 - QUALIFICATO	1.436,16	35,00		1.471,16
1 - COMUNE	1.325,73	32,41		1.358,14

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.01.2027

PAGA ORARIA

LIVELLO	MINIMO RETRIBUTIVO NAZIONALE CONGLOBATO	3° ELEMENTO 31,36%	TOTALE SALARIO NAZIONALE	T.F.R. sul MINIMO NAZ. CONGLOBATO 9,15%
5 - SPEC. SUPER	9,90	3,10	13,00	0,91
4 - SPECIALIZZ.	9,32	2,92	12,25	0,85
3 - QUAL. SUPER	8,92	2,80	11,72	0,82
2 - QUALIFICATO	8,71	2,73	11,44	0,80
1 - COMUNE	8,04	2,52	10,56	0,74

N.B. il 3° elemento e il TFR vanno calcolati sulla somma del minimo nazionale conglobato e del salario integrativo regionale

IMPIEGATI FORESTALI

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.01.2027

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA AL 01/01/2026	AUMENTI DAL 01/01/2026	SCATTI	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE NAZIONALE CONGLOBATO
6°	2.018,65	49,26			2.067,91
5°	1.759,46	43,11			1.802,57
4°	1.617,94	39,54			1.657,48
3°	1.520,98	37,27			1.558,25
2°	1.433,46	35,00			1.468,46
1°	1.325,73	32,41			1.358,14

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.01.2028

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA AL 01/01/2028	AUMENTI DAL 01/01/2028	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE NAZIONALE CONGLOBATO
5 - SPEC. SUPER	1.673,19	22,78		1.695,97
4 - SPECIALIZZ.	1.575,50	21,48		1.596,98
3 - QUAL. SUPER	1.507,53	20,56		1.528,09
2 - QUALIFICATO	1.471,16	20,00		1.491,16
1 - COMUNE	1.358,14	18,52		1.376,66

OPERAI FORESTALI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.01.2028

PAGA ORARIA

LIVELLO	MINIMO RETRIBUTIVO NAZIONALE CONGLOBATO	3° ELEMENTO 31,36%	TOTALE SALARIO NAZIONALE	T.F.R. sul MINIMO NAZ. CONGLOBATO 9,15%
5 - SPEC. SUPER	10,04	3,15	13,19	0,92
4 - SPECIALIZZ.	9,45	2,96	12,41	0,86
3 - QUAL. SUPER	9,04	2,84	11,88	0,83
2 - QUALIFICATO	8,82	2,77	11,59	0,81
1 - COMUNE	8,15	2,55	10,70	0,75

N.B. il 3° elemento e il TFR vanno calcolati sulla somma del minimo nazionale conglobato e del salario integrativo regionale

IMPIEGATI FORESTALI

Tabella delle retribuzioni in vigore dall'1.01.2028

LIVELLO	PAGA CONGLOBATA AL 01/01/2028	AUMENTI DAL 01/01/2028	SCATTI	SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE	TOTALE NAZIONALE CONGLOBATO
6°	2.067,91	28,15			2.096,06
5°	1.802,57	24,63			1.827,20
4°	1.657,48	22,59			1.680,07
3°	1.558,25	21,30			1.579,55
2°	1.468,46	20,00			1.488,46
1°	1.358,14	18,52			1.376,66

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Prot. n. 7603/CCNL-FOR

Roma, 4 dicembre 2025

Alle segreterie nazionali

FAI – CISL

FLAI – CGIL

UILA – UIL

Oggetto: conferma validità intese regionali vigenti

Spett.li Segreterie Nazionali,

con la presente segnaliamo come in alcune Regioni siano applicate discipline sull'utilizzo dei mezzi di trasporto e sul relativo rimborso chilometrico differenti rispetto a quanto stabilito agli artt. 15 e 54 del CCNL.

Ciò posto, in un'ottica di conservazione, ancorché limitata nel tempo, degli effetti delle regolamentazioni regionali, Vi chiediamo di confermare la validità degli accordi stipulati in tal senso a livello decentrato vigenti al 1/12/2025 e sino alla loro naturale scadenza fatte salve le condizioni di miglior favore definite a livello decentrato.

Conferenza delle Regioni e delle
Province autonome
Marco Gabusi

Agci-Agroalimentare
Giuseppe Gizzi

Legacoop
Agroalimentare
Franco Michelini

Federazione Italiana Comunità
Forestali – Federforeste
Romano Magrini
Michele Neniz

Confindustria
FedagriPesca
Sabina Valentini
Matteo Milanesi

Confindustria
Lavoro e servizi
Sabina Valentini
Antonio Ambrosio



CISL

FAI - CISL

Via Tevere, 20

00198 Roma

Tel. 06/845691

Fax 06/8840652



FLAI - CGIL

Via L. Serra, 31

00153 Roma

Tel. 06/585611

Fax 06/233238563



UILA - UIL

Via Savoia, 80

00198 Roma

Tel. 06/85301610

Fax 06/85303253

Roma, 4 dicembre 2025

A:

AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AGCI-AGROALIMENTARE

CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPESCA

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITÀ FORESTALI – FEDERFORESTE

LEGACOOP AGROALIMENTARE

Oggetto: conferma validità intese regionali vigenti

Spett.li Associazioni,

con riferimento alla vostra proposta del 4/12/2025 ne accettiamo il contenuto ribadendo, in ogni caso, la validità delle previsioni di cui agli artt. 15 e 54 del CCNL e la necessità di addivenire, nel tempo, ad una loro uniforme applicazione sul territorio nazionale fatte comunque salve le condizioni di miglior favore stabilite a livello decentrato.

Fai – CISL
Buonaguro

Flai - CGIL
Guaraldi

Uila - UIL
De Gasperis

Avviso comune per il rilancio e la valorizzazione della forestazione

Premesso che

- la Costituzione italiana, in particolare l'articolo 9, riconosce il paesaggio, l'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi come patrimonio comune da tutelare e proteggere;
 - il settore forestale riveste un ruolo centrale per la tutela del territorio, la lotta al dissesto idrogeologico ed il contrasto ai cambiamenti climatici, elementi divenuti indifferibili nell'ottica della strategia globale di tutela e salvaguardia dell'ambiente e della biodiversità, nonché per la rivitalizzazione delle aree interne;
 - l'età media degli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria è molto elevata e le lavorazioni cui attendono gli addetti del settore sono spesso svolte in contesti territoriali disagiati e condizioni climatiche difficili, a volte in situazioni pericolose come nel caso delle attività antincendio o nel taglio selettivo dei boschi;
 - il comparto soffre di una cronica mancanza di ricambio generazionale, che nell'arco di breve tempo potrebbe determinare l'impossibilità di mantenere in essere le attività di salvaguardia del territorio, antincendio, contrasto al dissesto idrogeologico;
 - il decreto legislativo 21 aprile 2011 n. 67 e sue modifiche ed integrazioni riconosce per i lavoratori dipendenti impegnati in mansioni particolarmente usuranti, di cui all'articolo 2 del Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 19 maggio 1999, il diritto a conseguire il pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.
 - nel D.M. 5 febbraio 2018 sono compresi nell'elenco dei lavoratori gravosi, per poter accedere all'Ape Sociale (L.232/2016), unicamente gli operai non qualificati addetti ai lavori forestali.
- Tutto quanto premesso

le Parti convengono sulla necessità di:

- rilanciare il settore attraverso un Piano nazionale per la forestazione, dando seguito a quanto previsto dal TUFF e prevedendo che le regioni e gli enti delegati assumano l'impegno di contemplare in modo strutturale risorse da destinare al comparto;
- effettuare un monitoraggio dei pensionamenti previsti, al fine di giungere nell'arco del prossimo triennio ad un turn over che permetta, attraverso il ringiovanimento degli addetti, il mantenimento delle attività indispensabili alla tutela ecosistemica ed ambientale;
- includere nell'elenco dei lavori usuranti (Allegato A del Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 19 maggio 1999) le mansioni svolte dagli operai addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria;
- ricomprendere nell'elenco dei lavori gravosi (D.M. 5 febbraio 2018) che già comprende "operai non qualificati addetti alle foreste", la generalità degli operai forestali.

È convinzione delle parti che gli elementi di gravosità/usura derivino dalle seguenti condizioni di lavoro:

- distanze per raggiungere le sedi lavorative e cantieri ubicati in zone di montagna o zone particolarmente disagiate;
- antincendio: attività ad alto rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in quanto comporta l'esposizione a fiamme libere, fumo e gas nocivi, condizioni ambientali critiche, terreni accidentati e intenso stress fisico;
- forti alterazioni climatiche mutevoli nelle varie stagioni dell'anno;

- movimento muscolare scheletrico: gli addetti utilizzando macchinari con particolari sollecitazioni e vibrazioni subiscono una serie di ripercussioni sull'apparato muscoloscheletrico.

Le parti convengono pertanto di promuovere un'interlocuzione congiunta nei confronti del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste al fine di verificare un piano di rilancio del settore con al centro il turn-over, investimenti per il comparto e l'ampliamento agli operai del settore delle tutele specifiche per i lavori usuranti e gravosi.

Alessio Gilla

Luigi

Mario Lelli

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

AK

Avviso comune Dure di congruità gestione forestale

Il giorno 4 dicembre 2025, in Roma

Tra

AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AGCI-AGRITAL

CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPECA

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI - FEDERFORESTE

LEGACOOP AGROALIMENTARE

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

e

Premesso che

- Con l'articolo 8, commi 10 e 10-bis, del decreto legge n. 76 del 16 luglio 2020, è stato inserito l'obbligo per la stazione appaltante che affida lavori di realizzazione opere o per la fornitura di beni o servizi, di richiedere, in fase di selezione del contraente o di stipulazione del contratto, il documento attestante la regolarità contributiva ovvero di indicare, dichiarare o autocertificare la regolarità contributiva ovvero il possesso dei predetti documenti unici (comma 10). In aggiunta a tale documentazione è altresì richiesto un ulteriore documento attestante la congruità dell'incidenza della manodopera relativa allo specifico intervento (comma 10-bis).

- con l'articolo 29, comma 10, del decreto legge 2 marzo 2024 n. 19 convertito in legge dalla Legge 29 aprile 2024 n. 56, l'obbligo di richiedere il così detto "Dure di congruità" è stato esteso anche nei confronti del committente privato.

- Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Dm 143 del 25 giugno 2021) venivano regolamentate le modalità di calcolo della congruità della manodopera relativa alla realizzazione di lavori affidati del comparto edilizio.

- nel predetto provvedimento si precisa che rientrano nel settore edile tutte le attività, comprese quelle affini, direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa affidataria dei lavori, per

le quali trova applicazione la contrattazione collettiva edile, nazionale e territoriale, stipulata dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

- Tuttavia nella definizione delle attività e delle percentuali di costo del lavoro ai fini della congruità si è mutuata la classificazione delle opere generali utilizzata in ambito di certificazione SOA;

- nella macro categoria utilizzate in ambito di attestazioni SOA rientrano anche attività che non sono squisitamente edili e che soggiacciono alla disciplina di altra contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale: ad esempio la categoria SOA OG 13 comprende i lavori classificati come 'opere di ingegneria naturalistica' che, secondo la declaratoria, consistono nella "costruzione, la manutenzione o la ristrutturazione di opere o lavori puntuali, e di opere o di lavori diffusi, necessari alla difesa del territorio ed al ripristino della compatibilità fra "sviluppo sostenibile" ed ecosistema, comprese tutte le opere ed i lavori necessari per attività botaniche e zoologiche. Alcuni esempi tipici sono: la stabilizzazione dei pendii mediante piantumazione; la rivegetazione delle scarpate stradali; la riforestazione.

- Il D.lgs. 3 aprile 2018 n. 34 (articoli 2 e 7), definisce le attività di gestione forestale come tutte le pratiche selvicolturali a carico della vegetazione arborea e arbustiva previste dalle norme regionali; gli interventi colturali di difesa fitosanitaria, gli interventi di prevenzione degli incendi boschivi, i rimboschimenti e gli imboschimenti, gli interventi di realizzazione, adeguamento e manutenzione della viabilità, al servizio delle attività agro-silvo-pastorali e le opere di sistemazione idraulico-forestale realizzate anche con tecniche di ingegneria naturalistica (gli interventi e le opere di carattere intensivo ed estensivo attuati, anche congiuntamente, sul territorio, al fine di stabilizzare, consolidare e difendere i terreni dal dissesto idrogeologico e di migliorare l'efficienza funzionale dei bacini idrografici e dei sistemi forestali).

- Tali attività sono dunque tipiche delle imprese forestali che vengono definite come quelle imprese che esercitano prevalentemente attività di gestione forestale (come sopra definita), fornendo anche servizi in ambito forestale e ambientale e che risulti iscritta negli elenchi o negli albi delle imprese forestali regionali.

- Per l'iscrizione a tali elenchi le imprese, in forma singola e associata, devono essere in possesso dei requisiti generali, professionali e tecnici necessari per lo svolgimento delle attività di gestione forestale e devono altresì possedere dei requisiti minimi previsti con apposito decreto del ministero dell'agricoltura della sovranità alimentare e delle foreste. Con il DM 4470 del 29 aprile 2020 e con il DM 4472 del 29 aprile 2020 venivano stabiliti i requisiti minimi per l'iscrizione ai predetti Albi. Tra essi si segnala il possesso del documento di regolarità contributiva DURC e lo svolgimento di attività di selvicoltura o di gestione forestale riconducibile al codice Ateco 02 (silvicoltura ed utilizzo di aree forestali).

- Le imprese forestali adottano il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria siglato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente maggiormente rappresentative di cui in epigrafe;

- l'articolo 1 del predetto CCNL, avente rubrica "sfera di applicazione", recita: "Il presente contratto nazionale, di natura privatistica, disciplina i rapporti di lavoro fra i lavoratori dipendenti e le Comunità montane, gli Enti pubblici, i Consorzi forestali, le Aziende speciali, gli altri Enti, le Cooperative, le Imprese o gli Enti di imprese che, con finanziamento pubblico o privato in amministrazione diretta, in affidamento o in appalto svolgano attività di:



- sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraia;
 - imboschimento e rimboschimento;
 - miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse;
 - difesa del suolo;
 - valorizzazione ambientale e paesaggistica;
 - Arboricoltura da legno;
 - Pratiche selvicolturali;
 - Filiera bosco-legno-energia, ad esclusione degli impianti di trasformazione ed erogazione dell'energia;
 - Gestione forestale sostenibile e/o attiva;
 - Programmazione forestale.”
- Il suddetto CCNL risulta rispondente ai criteri di rappresentatività e corrispondenza del campo di applicazione previsti dal Legislatore all'allegato I.OI del D.lgs 36/2023 (Codice dei contratti pubblici);
 - in data 17 ottobre 2025, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con risposta ad un interpello presentato dalla Federazione nazionale imprese elettroniche ed elettrotecniche, forniva un chiarimento in merito alla debenza del così detto Durc di congruità rispetto alle imprese che legittimamente non applicano il CCNL dell'edilizia e che non sono inquadrare in edilizia ma che saltuariamente ed in modo accessorio possono svolgere tali attività;
 - Il Ministero conferma che per le imprese che svolgono prevalentemente attività edilizia hanno l'obbligo di iscriversi alla Cassa Edile e di richiedere il Durc di congruità alla medesima, le imprese che, invece, svolgono prevalentemente attività diversa da quella edile non sono obbligate ad iscriversi alla Cassa Edile ma devono richiedere al medesimo ente bilaterale il Durc di congruità relativamente alle eventuali opere edili eseguite nell'ambito di un cantiere. In tale ultimo caso la Cassa Edile può richiedere il pagamento di un importo non meglio precisato per gli eventuali costi sostenuti per l'esecuzione del servizio.
 - Il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 143 del 25 giugno 2021, precisa che rientrano nel settore edile tutte le attività, comprese quelle affini, direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa affidataria dei lavori, per le quali trova applicazione la contrattazione collettiva edile, nazionale e territoriale, stipulata dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (articolo 2, comma 2 del citato decreto ministeriale).
 - Gli indici minimi di congruità di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 143 del 25 giugno 2021, sono peraltro realizzati sul presupposto della applicazione del CCNL edilizia tanto è vero che per il calcolo dell'incidenza del costo del lavoro in rapporto al valore dell'opera ci si riferiva ai contributi Inps, Inail e quelli dovuti alla Cassa Edile.
 - È di tutta evidenza, dunque come alcuni lavori indicati nel Decreto del ministero del Lavoro e delle politiche sociali 143 del 25 giugno 2021, sono attività tipiche delle imprese forestali iscritte in appositi albi che non adottano e non sono tenute ad applicare il CCNL del settore edile bensì il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulica forestale e idraulica agraria entrambe stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative al livello nazionale.

pm

SP

DM

AG

28

- Anche l'interpello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2025, pertanto, non è risolutivo per le imprese forestali che abitualmente svolgono attività di ingegneria naturalistica (OG 13).

Tutto ciò premesso al fine di tutelare l'applicazione del CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulica forestale e idraulica agraria, le associazioni datoriali e sindacali di cui in epigrafe

CONCORDANO

Di avviare un dialogo con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali finalizzato a chiarire le modalità di rilascio del durr di congruità, avuto riguardo alle imprese forestali che abitualmente svolgono attività di ingegneria naturale ed applicano il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulica forestale e idraulica agraria.

