



legacoop

Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue
Ufficio Politiche del lavoro, Relazioni Industriali e Previdenza

A Legacoop Agroalimentare

Alle Legacoop regionali e territoriali

Alle Cooperative che applicano il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria

Loro Sedi

Roma, 27 dicembre 2021

Oggetto: Rinnovo del CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria

Il 9 dicembre è stato rinnovato, presso la sede della Conferenza stato Regioni, il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria. Un contratto che rappresenta un unicum in quanto siglato da parti datoriali private, quali Legacoop, e parti datoriali pubbliche.

La firma arriva dopo oltre due anni di trattativa con le parti sindacali, che avevano presentato una importante piattaforma rivendicativa e a più di dieci anni dall'ultimo rinnovo,

Molte, dunque, le modifiche normative presenti nel verbale di accordo:

La **Premessa** è stata adeguata alla luce delle modifiche della normativa di settore, del modificarsi della politica forestale nazionale ed europea e in linea con degli obbiettivi di sostenibilità, riconversione ecologica ed inclusione delle aree interne.

L'art.1, sfera di applicazione - ha visto ampliarsi gli ambiti di applicazione contrattuale alle seguenti attività:

00161 Roma
Via G.A. Guattani, 9
tel. 0684439358
fax 0684439396
e-mail ufficiolavoro@legacoop.coop
<http://www.legacoop.coop>



- 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;

L'art.2, Struttura della contrattazione - prevede ora una durata della contrattazione di II livello quadriennale in linea con quella di I livello (v. infra art. 30) mentre sono stati esclusi dalla materia dei Contratti Integrativi Regionali del Lavoro (CIRL) i dispositivi di protezione e le attività relative alla sicurezza, anche alla luce del riordino del successivo art. 22.

L'art. 3, relazioni sindacali e sistema di informazioni, ha inserito tra i compiti del comitato paritetico nazionale anche l'implementazione dei repertori nazionali delle qualificazioni di settore nonché la valorizzazione ed il riconoscimento delle competenze professionali degli operatori. Tale attività dovrebbe trovare compimento durante il periodo di vigenza del CCNL in modo tale da permettere un eventuale confronto sul sistema classificatorio.

In tal senso le Parti si sono prese l'impegno a verbale di costituire un gruppo di lavoro paritetico per rivedere l'intero sistema classificatorio in vista del prossimo rinnovo, senza quindi nessuna ricaduta immediata sulla classificazione del personale.

L'art.5 bis, appalti e terziarizzazione - vede una esplicitazione delle verifiche e controlli per le aziende ed enti che intendono appaltare parte delle proprie attività, in linea con quello che prevede la normativa vigente, e alcuni obblighi di informazione sulle attività appaltate e sulla volontà di dare avvio a fasi di cambio appalto. Di nota la previsione della verifica del DURC da parte dell'impresa appaltante e la possibilità di utilizzo anche di alcune strutture dell'impresa appaltante da per dei lavoratori in subappalto, previa intesa aziendale.

Non è stato invece recepito nel testo l'obbligo di una clausola sociale nei casi di cambio di appalto.

L'art.6, lavoro a tempo parziale - è stato rivisto alla luce delle numerose e profonde variazioni normative intervenute negli anni di vacanza contrattuale. Sono state inoltre inserite alcune fattispecie per le quali il lavoratore può rifiutare la prestazione di lavoro supplementare (formazione professionale, malattia propria o di un parente o affine entro il primo grado) mentre non varia la maggiorazione economica per il lavoro supplementare che rimane pari al 10%.

Si passa poi da priorità a diritto alla trasformazione a contratto part time, per quei lavoratori con patologie gravi riguardanti coniugi, figli o genitori aventi necessità di cure e assistenza continuative, mentre si mantiene la priorità nella trasformazione in tempo parziale per quei lavoratori con figlio convivente di età non superiore a 13 anni oppure con handicap riconosciuto ai sensi dell'art. 3 della Legge 104/92.

Al contrario, si introduce per il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse



mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Inoltre, è previsto che il lavoratore possa chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro in questo caso è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Il numero di operai a tempo parziale non può superare il 15% rispetto al numero di operai assunti con contratto a tempo indeterminato (in precedenza era il 12%).

L'art.7, apprendistato - è stato profondamente rivisto adeguandolo alle modifiche sulla materia intercorse e rivedendo la durata dei cicli di apprendistato nei diversi livelli di inquadramento. Da parte datoriale, è stata inserita la possibilità dell'apprendistato in cicli stagionali, che data la forte presenza di lavoratori stagionali nel settore può rappresentare una potenzialità per le cooperative.

L'art.9, orario di lavoro - è stata introdotta la sola possibilità che sia la contrattazione in sede decentrata, eventualmente, a inserire la maggiorazione per le ore di straordinario accantonate in banca ore, mentre resta immutata la modalità di applicazione della stessa banca ore.

L'art.13, aspettativa - vede l'inserimento della possibilità di una aspettativa non retribuita, per un massimo di 6 mesi per i lavoratori che necessitino di terapie riabilitative o gravi patologie certificate e svolte presso strutture del SSN o strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni per gravi patologie o virus HIV.

L'art.18, diritto allo studio - estende tale diritto anche ai lavoratori a tempo determinato per 8 ore all'anno per i lavoratori con almeno 51 giornate di lavoro all'anno, per 15 ore all'anno per i lavoratori con almeno 102 giornate all'anno e 25 ore per i lavoratori con almeno 151 giornate di lavoro all'anno.

L'art.21, formazione professionale, vede l'inserimento della preferenza a svolgere la formazione sulla sicurezza in altre lingue, oltre all'italiano, in caso di presenza di lavoratori stranieri.

L'art.22, ambiente salute e sicurezza, è stato profondamente rivisto, insieme al collegato allegato G, alla luce di quanto intervenuto sul tema in questi anni. In particolare si sono rivisti tutti i riferimenti di norma relativa al D.lgs. 81/2008 e, di conseguenza, le ore e i temi relativi alla formazione degli addetti alla sicurezza.

Rimane, per la cooperazione, la possibilità di potersi avvalere degli istituti previsti dagli accordi interconfederali sul tema per la gestione degli adempimenti relativi alla sicurezza.

L'art.30, decorrenza, durata, procedure di rinnovo - come già accennato in premessa, è portata a quattro anni la durata del CCNL che, avrà quindi durata dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2024.



Riviste anche le tempistiche per le procedure di rinnovo che vedono adesso la disdetta (inviabile ora anche a mezzo PEC) entro 6 mesi dalla scadenza, l'invio della piattaforma entro 3 mesi e l'inizio della trattativa entro 2 mesi dalla scadenza.

Rimane invariato il periodo di astensione da iniziative unilaterali nei 5 mesi precedenti la scadenza contrattuale.

L'art.32, previdenza complementare/assistenza complementare integrativa - oltre a prendere atto della nascita di Previdenza Cooperativa vede, a partire dal 1° gennaio 2022, un incremento dello 0,3% del contributo aziendale al fondo pensionistico, che passa dunque dall'attuale 1,2% all'1,5%.

Inserito poi la possibilità per i lavoratori componenti dell'assemblea del fondo di usufruire di 1 giorno di permesso retribuito in caso di partecipazione in presenza all'assemblea.

L'art.35, classificazione degli impiegati - viene previsto l'inserimento nelle declaratorie del VI e V livello di alcune figure, presenti al momento nel solo pubblico impiego, relative ad addetti responsabili delle centrali antincendi boschivi.

L'art.38, permessi straordinari, - viene tolto, per gli impiegati, il limite annuale di tre giorni in caso di decesso di un congiunto legando così tale casistica al verificarsi dell'evento. Aggiunti poi gli affini nei parenti per i quali sono concessi i giorni di permesso.

L'art.44, malattia ed infortunio - per gli impiegati così come l'art.62 recita per gli operai, è previsto l'obbligo di dare risposta, da parte dell'azienda, alla richiesta dello stato del comportamento del lavoratore entro 7 giorni dalla richiesta. La richiesta, laddove arrivasse, nella prossimità del superamento dei termini del comportamento non avrebbe però alcun effetto rispetto alla possibilità del datore di lavoro di esercitare la propria facoltà di risolvere il rapporto di lavoro per superamento dei termini di comportamento. Con tale formulazione la parte datoriale, pur venendo incontro ad una pressante richiesta sindacale, non ha modificato i termini della facoltà risolutiva in capo al datore di lavoro e mantenuto l'obbligo del lavoratore a conoscere e rispettare i tempi del comportamento stesso.

L'art.46, assunzione - viene modificato il comma c) trasformando l'obbligo all'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore che abbia svolto 180 giornate di lavoro nell'anno precedente in una facoltà in capo al solo lavoratore di trasformare, nei medesimi termini, il rapporto di lavoro da determinato in indeterminato comunicandolo entro 60gg dal superamento delle giornate minime di lavoro.

L'art 46 bis, lavoro stagionale - viene inserito un nuovo articolo che, a seguito delle modifiche sul tema introdotte dal d.lgs 81/2015 definisce le caratteristiche del lavoro stagionale prevedendo ulteriori causali oltre a quanto già previsto dal DPR 1525 del 1963. In particolare, il lavoro per essere definito stagionale dovrà:



- Avere caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;
- Essere concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche.

All'articolo è poi collegato l'allegato N che riporta a titolo esemplificativo e non esaustivo alcune delle attività stagionali che possono essere svolte nel settore.

L'art.51, permessi stagionali – viene modificato l'articolo che norma per gli operai la materia come l'art. 38 (v. sopra) lo ha fatto per gli impiegati. In primis la norma viene estesa a tutti gli operai e non solo a quelli a tempo indeterminato; analogamente a quanto già fatto per gli impiegati, si estendono poi anche agli affini i permessi concessi in caso di decesso, vincolando il numero massimo di giornate al verificarsi dell'evento e non più all'anno solare. Viene inoltre eliminata la parte relativa al congedo di paternità, alla luce delle migliorie previste dalla normativa.

Viene poi inserita la possibilità di fruizione di un giorno di permesso per tutti gli operai, esigibile a fronte di motivi personali o familiari. Va qui ricordato che, in origine, la richiesta sindacale era quella di pareggiare i permessi degli impiegati, ben 7 giorni, a quelli degli operai.

L'art.60, assicurazione sociale – a fronte della richiesta sindacale di un'estensione della copertura di malattia all'80% della retribuzione e di un aumento del contributo al CIMIF (Cassa Integrazione Malattia Infortuni Lavoratori Forestali - art.61), in sede di aggiornamento dell'articolo ci si è invece limitati ad enunciare le casistiche per le quali è possibile l'anticipo da parte del datore di lavoro, mantenendo invariato il fatto che tale possibilità è posta in capo alla sola azienda che valuta autonomamente se anticipare o meno.

Per quanto riguarda il CIMIF prima di addivenire a qualsivoglia estensione della copertura o aumento della contribuzione, le parti hanno concordato di poter dar luogo ad un approfondimento sui meccanismi di contribuzione alla Cassa, sui suoi meccanismi di spesa nonché sulle sue applicazioni a livello territoriali. Tale intesa è frutto di una richiesta della parte datoriale essendo gli organismi della Cassa composti dalle sole parti sindacali, e non provvedendo la stessa all'integrazione di malattia se non in modo ritenuto insufficiente (anche dalle stesse parti sindacali).

Nuovi articoli

Art. 12 bis – viene inserito un nuovo articolo introducendo le ferie solidali, le quali recepiscono quanto previsto sul tema dalla recente normativa, prevedendo al contempo un massimo di 10 giorni complessivi cedibili dai lavoratori ad altri colleghi che manifestano comprovate esigenze di cura e che abbiano finito le proprie ferie e permessi.

Art. 19 bis - viene inserito un nuovo articolo in materia di violenza di genere, recependo anche in questo caso quanto previsto dalla norma di riferimento e dalla contrattazione interconfederale.



Viene inoltre previsto un prolungamento per un massimo complessivo di 5 mesi del congedo retribuito per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Viene infine esteso anche, per tali lavoratrici, il diritto alla riassunzione in caso di contratti a tempo determinato.

Parte Economica

Infine, per quanto riguarda la parte economica (**art. 52**), la bozza di accordo prevede un aumento al parametro 108 (II livello di impiegati ed operai) di 100 Euro lordi, riparametrati per livello e orario di lavoro (lavoro a tempo parziale).

L'aumento sarà corrisposto in due tranches di **50 euro lordi cadauna**: la prima il **primo dicembre 2021** e la seconda il **primo marzo 2023**.

Pur comprendendo il peso di una prima tranche di 50 euro alla sottoscrizione del contratto, la valutazione fatta dalle delegazioni datoriali ha tenuto conto della richiesta in piattaforma sindacale (106 euro al II livello) e della lunga carenza contrattuale che ha portato le organizzazioni sindacali a richiedere, anche in piattaforma, il riconoscimento di un una tantum.

Una prima tranche “pesante”, in grado di essere avvertita dai lavoratori in busta paga, ha consentito di trovare un accordo che non prevedesse una tantum. Questo unitamente allo slittamento della seconda tranche al 2023 ha consentito di sviluppare un montante contenuto per il presente rinnovo e in linea dunque con i principali CCNL del settore agricolo.

Inoltre l'aumento sviluppato si discosta di poco (in realtà è leggermente inferiore) all'IPCA sviluppata e programmata per il periodo 2013/2024. Un dato ancor più potenzialmente positivo di fronte ai paventati rischi di aumento inflattivo previsto per i prossimi anni.

Infine, l'accordo sul punto economico ha permesso l'espunzione delle richieste sindacali più onerose sul piano normativo quali la rivisitazione delle maggiorazioni per straordinario o lavoro notturno, quelle relative alle indennità per il ripristino dei terreni incendiati o quelle relative a mensa e buoni pasto.