



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

*Per informazioni sul rapporto – e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare – potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:
tiraboschi@unimore.it*

Bollettino ADAPT 31 gennaio 2022, n. 4

Contesto del rinnovo

Il 9 dicembre 2021, presso la sede della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome in Roma è stato siglato il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria o, più semplicemente, il CCNL Forestali. L'accordo è stato firmato, per la parte datoriale, da Agci-Agrital, Amministrazioni Pubbliche, Confcooperative-Fedagri-pesca, Confcooperazione Italiana Comunità Forestali- Federforeste, Legacoop Agrolimentare e, per la parte sindacale, da Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil con un ritardo di dieci anni rispetto alla scadenza del precedente CCNL.

Un primo aspetto di indubbio rilievo consiste nel fatto che il nuovo contratto, in vigore dal 1° gennaio 2021 fino al 31 dicembre 2024, sia stato sottoscritto sia da **aziende private e cooperative** che da **amministrazioni pubbliche**.

Novità importanti riguardano anche l'**ambito di applicazione del contratto**, dato che con il nuovo CCNL quest'ultimo è stato esteso fino a ricomprendere anche le attività di arboricoltura da legno, di pratiche selvicolturali, della filiera bosco-legno-energia, della gestione forestale sostenibile e/o attiva e di programmazione forestale.

Parte economica

Per quanto riguarda la parte economica, in primo luogo vengono incrementati i minimi tabellari per i lavoratori del settore. Con riferimento agli operai e agli impiegati al secondo livello del sistema di inquadramento, l'aumento salariale corrisponde a **100€** lordi, da erogarsi su due *tranches* da 50 euro ciascuna, che decorrono rispettivamente dal 1° dicembre 2021 e dal 1° marzo 2023.

Il rinnovo segnala inoltre l'investimento delle parti in materia di previdenza complementare, nell'ottica di favorire le adesioni a Previdenza Cooperativa, che a partire dal 1° luglio 2018 è diventato il fondo negoziale di riferimento, in seguito alla fusione di Filcoop con altri fondi. A partire dal **1° gennaio 2022**, la contribuzione a carico del datore di lavoro, precedentemente fissata all'1,2% della retribuzione utile al calcolo del TFR, viene aumentata di un ulteriore **0,3%**, fino ad arrivare ad un valore complessivo dell'**1,5%** calcolato sullo stesso importo.

Parte normativa

Per quanto riguarda la parte normativa del CCNL, molte delle modifiche sono risultate necessarie a seguito delle innovazioni legislative intervenute negli ultimi anni.

A tal proposito, il **comma 2** dell'art. **5 bis**, che disciplina gli **appalti e le terziazioni**, fa riferimento al d.lgs. 17 luglio 2016, n. 136 e successive modifiche così da garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed informatiche. L'articolo dispone altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva delle imprese appaltatrici. Ancora, al comma 4, si prevede che, dopo la stipula di accordi tra le due aziende, i lavoratori delle aziende appaltatrici operanti nell'azienda possano usufruire dei servizi previsti per i lavoratori dell'azienda appaltante, nel rispetto delle

norme sull'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Allo stesso modo, nel rispetto della normativa vigente, viene aggiornata la disciplina sul **lavoro a tempo parziale**. Con il rinnovo, è stato infatti previsto il diritto di **precedenza per la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time** nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie croniche-degenerative che riguardino il coniuge, i figli, i genitori, ma anche qualora il lavoratore o la lavoratrice debba assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ex art. 3, comma 3 L. 104/1992.

Anche la disciplina dell'**apprendistato** è stata integrata e rivista alla luce del d.lgs. 81/2015 ed è stata prevista, tra i vari aspetti, una dettagliata disciplina per l'apprendistato in cicli stagionali, che permette di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione.

Ulteriori correzioni sono state introdotte relativamente alla disciplina riguardante aspettative e permessi. In questo ambito, viene innanzitutto riconosciuto un ulteriore periodo di massimo 6 mesi di aspettativa non retribuita per i lavoratori sottoposti a terapie riabilitative certificate e svolte presso strutture del SSN o strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni per gravi patologie che ne facciano richiesta. Vengono inoltre estesi anche agli affini i **permessi retribuiti di 3 giorni per decesso**, eliminando il riferimento temporale annuale cosicché sia possibile usufruire di tali permessi per ogni singolo evento. Infine, l'articolo 51, dedicato ai **permessi straordinari degli operai**, riconosce, in aggiunta alle 16 ore già previste, il **diritto ad un giorno di permesso retribuito all'anno** per motivi familiari o personali.

Con riferimento ai **lavoratori e le lavoratrici a tempo determinato**, con il rinnovo viene estesa anche a questi ultimi la possibilità di godere dei permessi retribuiti suddivisi in base alle giornate lavorate annue per frequentare corsi di studio legalmente riconosciuti. Una modifica importante la si riscontra anche nella nuova lettera c) dell'articolo 46, in cui viene previsto che i lavoratori che abbiano svolto nei 12 mesi precedenti **almeno 180 giornate di lavoro effettivo presso lo**

stesso datore di lavoro maturino, entro 60 giorni dal superamento di tale termine, il diritto alla **trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato**, con garanzia di una durata minima del rapporto pari a 181 giornate lavorative.

In merito all'attuale sistema di inquadramento, sono stati aggiunti nuovi profili, al **VI livello parametro 152** e al **V livello parametro 133**, legati al **contrasto agli incendi boschivi**.

Oltre alle modifiche agli articoli già esistenti, sono state poi inserite nuove previsioni relative alle ferie solidali, alla violenza di genere e le attività stagionali.

Per quanto riguarda il primo tema, attraverso l'istituto delle **ferie solidali** si permette ai lavoratori e alle lavoratrici di cedere giorni di ferie ai colleghi/e che devono assistere il coniuge, i figli o i genitori anziani.

La nuova disciplina sulla **violenza di genere** ha invece l'obiettivo di sostenere le lavoratrici vittime di violenza nel loro reinserimento nella vita lavorativa e sociale, rispettando quanto sancito dalla Convenzione di Istanbul e dalla normativa nazionale. Per questo motivo, viene riconosciuto alla lavoratrice, che rispetta i requisiti stabiliti dalla legge, il diritto ad un **prolungamento del congedo retribuito** fino ad un massimo complessivo di **5 mesi**, a carico dell'azienda per quanto non coperto dall'INPS. Inoltre, le lavoratrici a tempo determinato, inserite in percorsi di protezione, possono esercitare il **diritto alla riassunzione entro 60 giorni** dal termine del suddetto percorso.

Infine, il nuovo articolo 46 *bis* individua le attività del settore forestale per le quali si applica il **contratto a tempo determinato di tipo stagionale**, le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono elencate nel nuovo allegato N.

Un'ultima novità di particolare rilievo riguarda l'**ambiente, la salute e la sicurezza**: in questo ambito, oltre all'aggiornamento dell'**Accordo per la determinazione del RLS** (Allegato G), viene previsto un **aumento dei permessi retribuiti ai rappresentanti della sicurezza, per un valore pari a 15, 35 e 45 ore** in base al numero degli occupati.

Parte obbligatoria

Rispetto a quanto concerne le novità della disciplina collettiva, l'articolo 2 sottolinea che, al pari del CCNL, anche i Contratti Integrativi di Lavoro Regionale (CIRL) avranno durata quadriennale. Inoltre, nelle regioni in cui non sia stato stipulato un accordo di armonizzazione tra la contrattazione territoriale esistente ed il CCNL, le parti territoriali dovranno incontrarsi per firmare il suddetto patto entro il 31/12/2023. Lo stesso articolo elimina dalle competenze dei CIRL quella relativa all'equipaggiamento protettivo personale.

Ulteriori novità sono poi previste dall'art. 3, in cui viene sancito che il Comitato Bilaterale Nazionale – per il quale è previsto un ampliamento dei compiti – deve riunirsi entro e non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL. Nell'articolo, dedicato alle **relazioni sindacali e al sistema di informazione**, le parti si impegnano a costituire un Gruppo di lavoro paritetico a cui viene assegnato il compito di individuare eventuali modifiche nella classificazione del personale. Il Gruppo potrà essere convocato dalle parti e dovrà terminare i lavori entro il 30/06/2023.

I commi 5 e 6 dell'aggiornato art. 5 *bis* stabiliscono, rispettivamente, che entro il primo quadrimestre di ogni anno, gli Enti e le imprese forestali dovranno comunicare alle OO.SS. territoriali aderenti che hanno stipulato il CCNL il dato aggregato delle **attività fornite in appalto** nonché il **numero dei lavoratori coinvolti**. Inoltre, in caso di **cambio di appalto**, l'azienda cessante dovrà fornire tutte le informazioni inerenti alla cessazione della gestione dell'appalto alle RSA/RSU o alle OO.SS. territoriali firmatarie il CCNL.

Valutazione d'insieme

Il contratto, dopo una lunga e complessa trattativa, è riuscito finalmente a colmare un vuoto che perdurava da dieci anni e che riguardava i sessantamila lavoratori occupati nel settore, il quale si è ora adeguato alle modifiche e alle innovazioni legislative. Con la firma dell'accordo, le parti hanno cercato di dotare il sistema di nuovi strumenti, utili ad affrontare

le sfide per il settore a livello nazionale ed europeo, in cui vengono posti sempre più al centro temi come la **transizione ambientale, la difesa del territorio e lo sviluppo delle aree interne del Paese**.

Francesca Valente

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @valentefranc