

**Contratto Integrativo Regionale  
Lavoratori Forestali  
della  
Regione Autonoma Valle d'Aosta**

**2002**

**TITOLO I**  
**PARTE COMUNE**

Art. 1

**SFERA DI APPLICAZIONE**

1. Il presente contratto integrativo disciplina i rapporti di lavoro che intercorrono tra l'amministrazione regionale e gli operai, impiegati e tecnici addetti ai lavori di:
- sistemazioni idraulico- forestale e idraulico agraria;
  - rimboschimenti, utilizzazioni boschive, lotte antiparassitarie o comunque ascrivibili ad attività selvicolturali;
  - impianto e manutenzione del verde pubblico;
  - protezione della natura, ivi compresa la fauna selvatica e ittica;\_
  - rilievi dendroauxometrici e censimenti di risorse ambientali eseguiti in amministrazione diretta dalla suddetta amministrazione;
  - coltivazione e manutenzione vivai forestali;
  - manutenzione e costruzione piccola viabilità forestale e edilizia forestale;
  - servizio di custodia e sorveglianza di aree verdi adiacenti edifici storici di proprietà regionale;
  - sistemazione e manutenzione dei campi sperimentali regionali;
  - attività promozionali o allestimenti fieristici connessi alla valorizzazione delle attività agricole e forestali delle risorse naturali e rurali;
  - tutti gli altri interventi previsti dalla legge regionale 44/89 art.1.

Art. 2

**PROGRAMMAZIONE INTERVENTI**

1. Gli interventi di cui all'art.1 sono programmati in piani annuali e poliennali, secondo una pianificazione che, sulla base della mobilità degli addetti, della loro possibilità di passaggio tra i vari settori di intervento e delle esigenze oggettive di intervento, tende a prolungare nel maggior tempo possibile l'attività annuale dei cantieri.

Art. 3

**PIANO ECONOMICO DI INTERVENTO**

1. L'Amministrazione regionale provvede alla redazione di piani poliennali ed annuali di intervento.
2. Questi sono portati a conoscenza delle OO.SS. prima della loro approvazione.
3. I piani annuali di intervento saranno completati dalla indicazione del numero degli addetti, a tempo determinato ed indeterminato, per unità operative e per località di intervento.
4. Nel corso dell'anno, detto piano potrà essere sottoposto a verifica, in relazione ad eventi che possono determinare necessità di adeguamenti.
5. Allo scopo di salvaguardare la professionalità degli operai forestali acquisita attraverso corsi di formazione professionale ed esperienza nelle varie fasi lavorative, verranno redatti piani di intervento poliennali tendenti a garantire maggior occupazione agli addetti più professionalizzati.

Art. 4

## DIRITTI SINDACALI

1. I permessi di cui al presente articolo verranno richiesti singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CIL.
2. Fermo restando quanto previsto dal CCNL, per i lavoratori regolamentati dal presente CIL, che siano componenti di Commissioni di Collocamento Circostrizionali, verranno concessi loro permessi retribuiti al fine di permettere l'espletamento di tale incarico.
3. Viene istituito un contributo di assistenza contrattuale sulla base di una trattenuta giornaliera di € 0,05 a carico dei lavoratori. Tale trattenuta, salva sempre la volontà contraria del singolo lavoratore, è versata dall'Amministrazione alle Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del presente CIL, in un fondo da queste indicato.
4. Le trattenute sindacali verranno versate mensilmente.
5. L'Amministrazione regionale dovrà inviare mensilmente alle OO.SS. firmatarie del CIL i prospetti relativi alle quote sindacali di ogni singola organizzazione e semestralmente gli elenchi dei lavoratori aderenti al fondo contrattuale di cui al comma 3.

### Art. 5

#### PERMESSI E ASSENZE

1. Agli impiegati e operai forestali si applica la legge n. 53/2000 sui congedi parentali.
2. In caso di decesso del coniuge o dei parenti di primo grado del dipendente allo stesso verranno concessi 3 giorni lavorativi di permesso retribuito e una giornata lavorativa nel caso di decesso di altri parenti (fino al quarto grado), dei suoceri ed affini fino al secondo grado. A conferma dell'evento luttuoso dovranno essere presentati gli opportuni certificati.
3. Ai lavoratori che si assentino dal lavoro per visita militare, esami scolastici, donazioni del sangue ed espletamento del mandato politico, spetta un permesso retribuito (previa certificazione) pari alle giornate di lavoro perse, che saranno considerate giornate lavorative ai fini contributivi.
4. I lavoratori a tempo indeterminato che sostengono concorsi nell'ambito del comparto unico regionale hanno diritto ad un massimo di 8 (otto) giorni all'anno di permesso retribuito, previa presentazione di idonea documentazione che certifichi l'avvenuta partecipazione ai suddetti concorsi.
5. Agli operai sottoposti a sorveglianza medica ai sensi del D.lgs n. 626/94 viene concessa l'intera giornata retribuita.
6. Gli operai a tempo indeterminato possono assentarsi durante l'orario di lavoro per visite mediche, con permesso retribuito:
  - per il tempo della durata della visita medica certificata dal medico o dalla struttura sanitaria competente;
  - per il tempo impiegato per il viaggio, certificato dal capo operaio, o dal capo squadra o dalla Direzione del lavoro.

### Art. 6

#### GRAVI MALATTIE

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio emodialisi e la chemioterapia, i giorni di assenza per malattia, relativi giorni di ricovero ospedaliero o di Day Hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata, non rientrano nel calcolo del periodo di conservazione del posto.

## DIRITTO ALLO STUDIO

1. Il lavoratore, con contratto a tempo indeterminato e non in prova, ha diritto ad un permesso retribuito di 150 ore nell'arco del triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno.
2. Il lavoratore, con contratto a tempo determinato, ha diritto al permesso retribuito di cui al precedente comma 1 in proporzione al periodo di durata del proprio contratto di lavoro.
3. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.
4. Il monte ore globale aziendale di permessi retribuibili concedibili in ciascun anno è calcolato sommando i risultati ottenuti moltiplicando il 5% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato per 50 ore, il 5% dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 150 ore per 30 ore ed il 5% dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata inferiore o uguale a 150 ore per 20 ore.
5. I lavoratori che in ogni unità produttiva possono beneficiare contemporaneamente dei permessi per partecipare a detti corsi non potranno superare il 5% dei lavoratori.
6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo delle percentuali di cui al comma 5, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post universitari, che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post universitari, la condizione di cui alla lettera a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post universitari.
8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
9. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come permessi non retribuiti.
10. Nel rispetto del monte ore aziendale di cui al precedente comma 4, l'Amministrazione, in occasione dell'approvazione del piano economico di intervento annuale e su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, può procedere alla ripartizione di eventuali ore non assegnate in modo tale da permettere, a ciascun dipendente, al massimo il raddoppio del numero di ore previsto dal comma 1 nell'arco del triennio e comunque rispettando il limite delle 150 ore annue di fruibilità individuale.

Art. 8

CONGEDO MATRIMONIALE

1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio spetta, previa certificazione, un congedo straordinario retribuito non computabile nelle ferie.
2. Il congedo matrimoniale è pari a 12 giornate lavorative per i lavoratori a tempo indeterminato ed a 7 giornate lavorative per quelli a tempo determinato.
3. Dette giornate saranno considerate giornate lavorative ai fini contributivi.

Art. 9

PRESTAZIONI DI SERVIZIO

IN QUALITÀ DI SCRUTATORI AI SEGGI ELETTORALI

1. Ai lavoratori che prestino servizio in qualità di scrutatori ai seggi elettorali spetta un congedo retribuito (previa certificazione) ai sensi di legge.

Art. 10

FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Nell'ambito dell'applicazione della L.R. n. 28 del 5/5/1983 riguardante "Disciplina della formazione in Valle d'Aosta", al fine di favorire lo sviluppo dell'occupazione, avente come scopo la crescita di mano d'opera qualificata e specializzata, la Regione Valle d'Aosta attuerà programmi di formazione professionale i cui contenuti e le modalità saranno concordati con le OO.SS. dei lavoratori interessati.
2. L'attività di tale mano d'opera giovanile sarà intercalata tra la partecipazione al corso di addestramento professionale ed attività di lavoro tecnico-pratico.
3. A norma della legge citata i periodi di lavoro tecnico-pratico saranno regolarmente retribuiti.
4. La Regione Valle d'Aosta si impegna a concordare attraverso gli assessorati competenti le modalità di pratica attuazione di quanto sopra.

Art. 11

SPEGNIMENTO DEGLI INCENDI BOSCHIVI E REPERIBILITÀ

1. L'Amministrazione regionale, secondo i disposti della L.R. 85/82 e successiva modificazione, organizza corsi sulle tecniche di spegnimento degli incendi boschivi.
2. A partecipare a questi corsi sono chiamati addetti dei cantieri forestali fisicamente e psicologicamente idonei a sopportare le difficoltà, i rischi e le situazioni implicite nelle operazioni di spegnimento degli incendi boschivi.
3. Ai lavoratori impegnati nelle operazioni di prevenzione e spegnimento degli incendi boschivi viene corrisposta, oltre alla normale retribuzione, un'indennità oraria di rischio prevista dalla legge e comunque non inferiore al 25% della normale retribuzione come previsto dall'art. 57 CCNL.
4. L'Amministrazione regionale può disporre nei periodi di grave pericolosità, per far fronte ad esigenze di pronto intervento, la reperibilità degli addetti, ai quali viene corrisposta l'indennità di reperibilità in misura uguale a quella stabilita per i dipendenti regionali.

## Art. 12

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. In considerazione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 124 del 21 aprile 1993 in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari; tenuto conto che l'Amministrazione regionale e le 00.SS. hanno partecipato, quali soggetti promotori, alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo ed alla costituzione del FOPADIVA - Fondo Pensione Complementare per i lavoratori dipendenti della Regione Autonoma Valle d'Aosta -, e che l'Amministrazione regionale, aderisce, in qualità di datore di lavoro, al FCS - Fondo pensione complementare preesistente destinato ai lavoratori dipendenti dall'Amministrazione regionale stessa -, al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti, si prevede che:
  - a) al Fondo di previdenza complementare di riferimento potranno liberamente aderire, secondo quanto previsto dalla legge, dallo Statuto e dai Regolamenti, i lavoratori che, superato il periodo di prova:
    - siano stati assunti a tempo indeterminato;
    - siano stati assunti a tempo determinato ed abbiano effettuato almeno 51 giornate lavorative nel corso dell'anno precedente;
    - siano stati assunti con contratto di formazione lavoro o di apprendistato.
  - b) La misura percentuale della quota di contribuzione a carico dell'Ente e di quella dovuta dal lavoratore è definita nell'1% della retribuzione utile al calcolo dei TFR. Il versamento della quota di contribuzione a carico dell'Ente è dovuta solo in caso di adesione del lavoratore al Fondo pensione integrativo.
  - c) La quota da destinare a previdenza complementare da prelevare sul TFR maturando è stabilita in misura pari al 2% della retribuzione utile al calcolo del TFR.
  - d) Per i lavoratori a tempo indeterminato di prima occupazione successiva al 24 aprile 1993 si destina interamente a favore della previdenza complementare l'importo del TFR maturando.
  - e) Per i lavoratori assunti a tempo determinato è prevista la destinazione a previdenza complementare del 50 % del TFR maturando.

## Art. 13

### INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Per far fronte a problemi di interpretazione delle materie trattate dal presente accordo si attuano le disposizioni previste dall'art. 44 della L.R. n. 45 del 1995.

## Art. 14

### DECORRENZA E DURATA

1. Il presente accordo integrativo degli operai forestali regionali decorrerà dall'1/1/2002 e

scadrà il 31/12/2005.

Art. 15

#### DISPOSIZIONI VARIE

1. Per quanto non previsto dal presente accordo, si fa riferimento al CCNL per gli operai occupati nel settore Idraulico- Forestale e idraulico-agrario e agricolo ed alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 16

#### NORME DI SALVAGUARDIA

di cui all'art. 38, comma 4, della L.R. 45/95

1. I contenuti economici e normativi del presente accordo saranno prorogati, oltre le scadenze temporali previste, qualora non intervengano successivi accordi e i benefici previsti potranno avere sospensione, totale o parziale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

**TITOLO II**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**  
**PER GLI OPERAI FORESTALI**

Art. 17

**RAPPORTO DI LAVORO**

1. Gli operai addetti ai lavori di cui all'art. 1, per quanto riguarda la natura del rapporto di lavoro, sono classificati in:
  - a) operai forestali a tempo determinato;
  - b) operai forestali a tempo indeterminato.
2. Sono operai forestali a tempo determinato coloro che sono assunti con contratto a termine per lavori di carattere stagionale o per l'esecuzione di un'opera definita e predeterminata nel tempo. L'apposizione del termine della durata del rapporto di lavoro risulta da atto scritto.
3. Sono operai forestali a tempo indeterminato coloro che sono assunti o ridestinati all'esecuzione di interventi previsti in forma di progetto e facenti parte dei programmi di cui all'art. 2.
4. L'accesso al contratto a tempo indeterminato, su richiesta dell'interessato, avviene tenendo conto dei seguenti requisiti:
  - il livello di qualificazione;
  - la presenza nel settore forestale negli anni passati;
  - le responsabilità assunte o attribuibili;
  - la dipendenza economica da questa occupazione;
  - i precedenti disciplinari.Il passaggio è approvato con deliberazione di Giunta regionale, sentite le OO.SS.
5. il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato può passare, su sua richiesta, a quello determinato.
6. La Regione può richiedere la Cassa integrazione Guadagni per gli operai a tempo indeterminato, come previsto dalla legge n. 457 dell'8/8/72.
7. Fermo restando quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 16/7/98 per gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è motivo di sospensione e/o cessazione:
  - a) esaurimento dei fondi o ragioni tecniche;
  - b) il completamento dei programmi di intervento, sempre che il lavoratore non possa essere impiegato in altri lavori, anche se ubicati in altre zone;
  - c) sanzioni disciplinari ripetute superiori alla multa, comminate nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 18

**GARANZIE OCCUPAZIONALI**

1. In relazione ai programmi di intervento predisposti dalla Regione e sempre che i finanziamenti disponibili lo consentano, verranno garantiti i seguenti livelli occupazionali:
  - a) agli operai forestali, assunti a tempo determinato, che nell'annata precedente abbiano svolto almeno 51 giornate lavorative con sufficiente rendimento, verranno garantite 101 giornate nell'anno seguente;
  - b) agli operai forestali, assunti come sopra, che abbiano svolto almeno 101 giornate lavorative con sufficiente rendimento, verranno garantite 151 giornate all'anno successivo;

- c) per gli operai di nuova assunzione si opererà in modo da garantire una occupazione minima di 51 giornate lavorative.
2. Il sufficiente rendimento è acquisito quando sono soddisfatte le seguenti condizioni:
    - il lavoratore effettui, nell'arco dell'anno, un numero di giornate lavorative pari al numero medio delle giornate maturate dagli altri addetti della squadra; sono fatte salve le giornate perse per infortunio o malattia;
    - il lavoratore non sia incorso in ripetuti provvedimenti disciplinari, superiori alla multa.
  3. Gli operai forestali di cui alle lettere del comma 1) conservano comunque il diritto di effettuare le giornate svolte nell'anno precedente, sempre che i finanziamenti disponibili lo consentano ed i programmi di intervento lo prevedano.
  4. Al fine dell'acquisizione del diritto alle garanzie occupazionali per l'anno successivo, le giornate perse dal lavoratore a causa di infortunio sul lavoro, malattia professionale, malattia, gravidanza e servizio militare verranno conteggiate, su richiesta documentata, in misura non superiore alle giornate di lavoro svolte dalla squadra di appartenenza.
  5. Ai fini occupazionali e con riferimento ai singoli cantieri è garantita la sostituzione delle unità lavorative che abbandonino il settore con nuove unità.
  6. Le garanzie occupazionali non sono applicabili per quei lavoratori che siano assunti per l'esecuzione di opere di particolare necessità ed urgenza, in conseguenza di situazioni particolari collegabili anche ad avversità atmosferiche o a calamità naturali o a piani straordinari a termine, nonché per i lavoratori che abbiano dimostrato una scarsa attitudine e volontà al lavoro, sentite le OO.SS.
  7. L'amministrazione regionale si impegna a fornire alle OO.SS, appena elaborato il consuntivo annuale, comunque non oltre fine marzo, il numero delle giornate pro-capite effettuate nell'anno precedente da tutti gli addetti nel settore.
  8. L'Amministrazione regionale si impegna a comunicare alle OO.SS l'eventuale sospensione di lavori dei cantieri o l'accorpamento di squadre non previsto dal piano lavori.

## Art. 19

### QUALIFICHE

1. Per la classificazione delle qualifiche si fa riferimento al CCNL art. 49 per gli operai.
2. Per l'acquisizione delle qualifiche si terrà conto:
  - delle qualifiche conseguite precedentemente;
  - dell'esperienza, capacità e responsabilità nell'esecuzione dei lavori riconosciute dalla Direzione Lavori;
  - delle valutazioni assegnate ai fini della corrispondenza del salario della prestazione individuale;
  - della frequenza ai corsi attinenti alla qualifica con superamento della prova.

## Art. 20

### MANSIONI SUPERIORI

1. Come da CCNL art. 8.

## Art. 21

### ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali distribuito su 5 (cinque) giorni lavorativi.
2. L'orario di lavoro potrà essere distribuito su 4 giornate lavorative qualora la Direzione Lavori ne rilevasse la necessità sulla base della tipologia dell'intervento da eseguire e/o della distanza del cantiere. Tale misura dovrà essere concordata con gli operai.
3. Ai fini della contribuzione assicurativa di cui all'art. 5 della legge 16/02/1977, n. 37, le giornate di effettivo lavoro vanno moltiplicate per il coefficiente 1,20 con arrotondamento del risultato per eccesso nel caso si tratti di frazione uguale o superiore a 0,50 e per difetto se la frazione è inferiore a 0,50.

## Art. 22

### ATTREZZI DI LAVORO

1. Tutti gli attrezzi necessari alle varie operazioni sono a carico dell'amministrazione; la responsabilità della loro buona tenuta compete al singolo addetto, che in caso di smarrimento o danneggiamento per cause imputabili a sua negligenza è tenuto a rimborsarli.
2. L'Amministrazione regionale provvede a dotare di idonei strumenti di comunicazione tutte le squadre forestali.

## Art. 23

### MAGGIORAZIONI MANSIONI ED INCARICHI

1. Agli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato ai quali venga conferito l'incarico di caposquadra compete, limitatamente alla durata dello stesso, un importo mensile di € 180,00.
2. Ai lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato ai quali venga conferito l'incarico di capo operaio, limitatamente alla durata dello stesso, o che svolgano mansioni di capo operaio compete un importo mensile di € 180,00.
3. Agli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato ai quali venga conferito un incarico di vice capo operaio o di vice capo squadra compete, limitatamente alla durata dello stesso, un importo mensile di € 45,00.
4. Agli operai a tempo indeterminato, che per ragioni organizzative e gestionali, venga revocato l'incarico di capo operaio o capo squadra, saranno riconosciuti, ai fini della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, i ratei mensili corrispondenti ai mesi di conferimento dell'incarico. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vanno considerate come un rateo mensile.
5. Agli operai a tempo determinato, sulle maggiorazioni di cui ai commi 1, 2 e 3, verrà riconosciuto il terzo elemento di cui all'art. 52 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
6. Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono comprensive delle indennità e assorbono quanto previsto per tale titolo del CCNL ed in particolare dell'art. 49.

## Art. 24

### MODALITA' DI PAGAMENTO

1. Le retribuzioni dovranno essere erogate, di norma, entro la fine del mese successivo.

## Art. 25

### IMPOSSIBILITA' DI PRESTAZIONE LAVORO

#### PER CAUSA DI FORZA MAGGIORE

1. All'atto dell'avvio di ogni cantiere verrà stabilito un punto di ritrovo convenzionale. La località e l'orario verranno concordati con la Direzione Lavori.

2. Qualora, al dipendente giunto sul posto di lavoro, le condizioni meteorologiche non consentano l'inizio o la prosecuzione del lavoro entro le prime 2 ore, verrà corrisposta la paga pari a 2 ore; nel caso in cui il lavoro venga interrotto dopo le 2 ore verrà corrisposta la paga pari al 50% delle ore stabilite per l'intera giornata. Qualora la sospensione debba avvenire all'inizio o durante la ripresa pomeridiana, verrà corrisposta l'intera paga della giornata.
3. L'attribuzione delle ore non lavorate come sopra specificato, è ammessa con l'abbandono del cantiere solo laddove questo è sprovvisto di una base logistica adeguata.
4. Ai lavoratori che pernottino sul luogo di lavoro, quando vi sia impossibilità di prestazione lavorativa, verrà corrisposta la retribuzione dell'intera giornata con esclusione delle indennità di disagio di cui ai punti b) e c) dell'art. 28, a condizione della loro permanenza sul cantiere.

## Art. 26

### RIMBORSO SPESE DI TRASPORTO

1. Qualora l'Azienda, per il raggiungimento dei luoghi di lavoro, non provveda con mezzi propri, al dipendente che usi mezzi di trasporto privati spetta un rimborso pari ad  $\frac{1}{4}$  del costo della benzina per chilometro percorso dalla sede di riferimento al luogo di lavoro.
2. Nel caso di operai assegnati in via continuativa ad impianti fissi, quali vivai forestali e sede dei servizi, la sede di riferimento viene individuata nella stessa struttura dove stabilmente si svolge l'attività; negli altri casi, la sede di riferimento viene individuata nella sede della stazione forestale della giurisdizione di competenza, all'atto di assunzione.
3. Per tutti i lavoratori che hanno percorrenze chilometriche, tra il luogo di residenza e il cantiere di lavoro, inferiori rispetto a quelle relative alla distanza tra la stazione forestale della giurisdizione di competenza ed il cantiere di lavoro, il computo per il rimborso chilometrico sarà effettuato tenendo conto della distanza più corta.
4. Per tutti i lavoratori, aventi come riferimento le sedi del Servizio, ma operanti di norma sul territorio, il computo chilometrico sarà effettuato tenendo conto della distanza più corta fra quelle che intercorrono tra il luogo di lavoro e quello di servizio. Quanto sopra si applica solo nel caso in cui i lavori si svolgano al di fuori della giurisdizione forestale di Aosta.
5. Nulla è dovuto nel caso di percorso per recarsi in mensa.

## Art. 27

### INDENNITA' DI PERNOTTAMENTO

1. Ai lavoratori di quelle squadre che per la tipologia dell'intervento da eseguire e/o della distanza dal cantiere siano costretti a pernottare vicino al posto di lavoro, fuori dall'abituale residenza, compete una indennità pari a € 8,26 per ogni pernottamento.
2. Quanto previsto al comma precedente non si applica quando i costi di pernottamento (cena e alloggio) in strutture ricettive sono a carico dell'Amministrazione.

## Art. 28

### INDENNITA' PER LAVORI DISAGIATI

1. Agli operai adibiti a lavori in zone particolarmente disagiate e comportanti particolari attenzioni e specializzazioni, competono, in aggiunta alla normale retribuzione, ed in sostituzione dell'art. 53 del CCNL, le seguenti indennità:

- a) € 8,26 per ogni giornata di lavoro, o proporzionale alle ore effettivamente lavorate, ai lavoratori di quelle squadre che operano ad una quota superiore a 1800 metri.
  - b) 1 ora della retribuzione globale per l'intera giornata di presenza al lavoro per l'effettuazione delle seguenti categorie di interventi:
    - lavori di sistemazione di pendici franose e lavori in acqua o in zone sortumose;
    - interventi fitosanitari con l'impiego di prodotti antiparassitari e anticrittogamici;
    - lavori che richiedono l'utilizzo di dispositivi anticaduta;
    - lavori di potatura con cella
    - lotta contro la processionaria;
    - uso della motosega;
    - attività di esbosco di tronchi con l'ausilio di argani, zappini, teleferiche e mezzi aerei e macchine trattrici.
  - c) 2 ore della retribuzione globale per l'intera giornata di presenza al lavoro per l'effettuazione delle seguenti categorie di interventi:
    - attività di costruzione di paravalanghe;
    - attività in bosco con l'utilizzo della motosega;
2. Le indennità delle categorie di cui ai punti b) e c) del comma 1, non sono cumulabili. È considerata "intera giornata di presenza" quella in cui le attività disagiate e comportanti particolari attenzioni e specializzazioni sono svolte in modo prevalente rispetto alle altre attività lavorative.

#### Art. 29

##### MENSA

1. L'amministrazione, là dove possibile, metterà a disposizione un ricovero idoneo ad uso mensa e un addetto alla preparazione del pasto per un massimo di 3 ore giornaliere, fermo restando le spese di approvvigionamento a carico dei dipendenti.
2. Ai lavoratori che operano nei cantieri forestali non dotati di idonei ricoveri ad uso mensa verrà corrisposta una indennità sostitutiva di € 2,10 giornaliere per i soli giorni di presenza al lavoro.
3. La pausa pranzo deve essere compresa tra 1 ora e 1 ora e mezza, salvo specifiche attività concordate con la direzione lavori.

#### Art. 30

##### MISSIONI E TRASFERTE

1. Per l'applicazione dell'art. 16 del CCNL, le missioni sono individuate nelle attività lavorative comandate al di fuori del territorio regionale. Per il rimborso delle spese sostenute si fa riferimento alla normativa regionale.
  2. Nel caso in cui il lavoratore operi al di fuori della sua normale giurisdizione forestale di competenza e la distanza del cantiere di lavoro sia superiore a 15 Km. dalla Stazione forestale di appartenenza, o dal Comune di residenza, al lavoratore compete oltre al rimborso chilometrico se usa il mezzo proprio, un rimborso pasto stabilito in € 9,30.
- Quanto sopra non si applica qualora nel Comune dove si svolgono i lavori vi sia la possibilità di usufruire, compatibilmente con i tempi di cui all'art. 29, comma 3, di mense convenzionate o il cantiere disponga di un ricovero mensa.

#### Art. 31

##### INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

1. In caso di interruzione del lavoro per infortunio o malattia professionale, l'Ente pubblico corrisponderà al lavoratore una integrazione affinché possa percepire il normale trattamento economico giornaliero, previsti dal CCNL e dal CIL, pari a quello dei lavoratori della stessa squadra per il periodo di durata dell'infortunio fino e non oltre la data di cessazione del lavoro della squadra a cui l'operaio appartiene.

Art. 32

**INTEGRAZIONE MALATTIA**

1. All'operaio forestale a tempo determinato spetta un'integrazione della retribuzione reale, a decorrere dal quarto giorno, da parte dell'Ente pubblico per il periodo di durata della malattia, pari al 50% per un'assenza superiore a 5 giorni consecutivi e fino a 10 giorni, e pari all'80% per assenze superiori ai 10 giorni consecutivi, fino e non oltre la data di cessazione del lavoro della squadra a cui l'operaio appartiene.

Art. 33

**CARENZA MALATTIA**

1. Agli operai forestali a tempo determinato spetta l'indennità di carenza da parte dell'Ente pubblico pari al 50% della retribuzione reale per un'assenza superiore a 5 giorni consecutivi fino a 10 giorni e pari all'80% per assenze superiori ai 10 giorni.

Art. 34

**SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE**

1. A partire dall'1/1/2002 il salario integrativo di cui al precedente CIL verrà incrementato dei seguenti importi:

**OPERAI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO**

Livello	Salario Integrativo orario al 31/12/2001	Aumento orario dal 01/01/2002	Totale salario integrativo orario al 01/01/2002
1	€ 0,24	€ 0,05	€ 0,29
2	€ 0,36	€ 0,08	€ 0,44
3	€ 0,48	€ 0,10	€ 0,58
4	€ 0,60	€ 0,13	€ 0,73

**TITOLO III**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**  
**PER GLI IMPIEGATI FORESTALI**

Art. 35

ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro è fissato in 37,5 ore settimanali.

Art. 36

FERIE

1. Le giornate di ferie spettanti possono essere utilizzate, dal singolo lavoratore, frazionate in quote orarie non inferiori alle 2 ore.

Art. 37

RIMBORSO SPESE PER USO MEZZO PROPRIO

1. Nel caso in cui per motivi di servizio, l'impiegato usi il proprio mezzo, allo stesso verrà corrisposto un rimborso chilometrico pari ad 1/4 del prezzo della benzina per il lavoro svolto al di fuori dell'abituale sede.

Art. 38

MISSIONI, TRASFERTE E RIMBORSO SPESE  
PER USO MEZZO PROPRIO

1. Si fa riferimento alla normativa vigente per i dipendenti regionali.

Art. 39

ASPETTATIVA

1. In riferimento all'art. 13 del CCNL, può essere concessa al lavoratore, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta, un periodo di aspettativa da un minimo di 1 mese ad un massimo di 12 mesi e comunque non superiore al periodo di assunzione.



Art. 40

SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

1. A partire dall'1/1/2002 il salario integrativo di cui al precedente CIL verrà aumentato dei seguenti importi:

Livello	Salario Integrativo mensile al 31/12/2001	Aumento mensile dal 01/01/2002	Totale salario integrativo mensile al 01/01/2002
1	€ 125,212	€ 8,263	€ 133,48
2	€ 162,758	€ 12,395	€ 175,15
3	€ 205,444	€ 16,527	€ 221,97
4	€ 274,476	€ 20,658	€ 295,13
5	€ 335,532	€ 23,241	€ 358,77
6	€ 412,653	€ 25,823	€ 438,48

Art. 41

CLASSIFICAZIONE E MANSIONI

1. Per la classificazione degli impiegati forestali si fa riferimento a quanto previsto dalle singole declaratorie contenute nei vari livelli di appartenenza, così come specificate nell'art. 35 del CCNL.
2. Per l'acquisizione delle qualifiche si terrà conto:
  - a) delle qualifiche conseguite precedentemente;
  - b) dell'esperienza, capacità e responsabilità nell'esecuzione dei lavori;
  - c) delle valutazioni assegnate ai fini della corresponsione del salario della prestazione individuale;
  - d) della frequenza ai corsi attinenti alla qualifica con superamento della prova.

## TITOLO IV

### FONDO UNICO AZIENDALE

#### PREMESSA

Il sistema premiante introdotto con il contratto del 07/05/1998 viene confermato. I risultati positivi ottenuti dalla precedente sperimentazione sono stati, infatti, tali da suggerire un ulteriore perfezionamento che, partendo dai due elementi originari (la produttività di gruppo e la qualità della prestazione individuale), integri gli stessi attraverso una specifica ed adeguata valutazione del miglioramento del servizio nel suo complesso.

#### Art. 42

##### COSTITUZIONE DEL FONDO UNICO AZIENDALE

1. Il Fondo Unico Aziendale sarà alimentato e finanziato nei termini che seguono:
  - a) € 439,30 annue per ogni impiegato ed operaio agricolo con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
  - b) € 36,61 per ogni mese lavorativo per ogni impiegato con contratto di lavoro a tempo determinato;
  - c) € 1,96 per ogni giornata di presenza lavorativa per ogni operaio con contratto di lavoro a tempo determinato.
2. A partire dal 01/01/2002 si conviene che gli importi di cui al comma 1 siano così incrementati: al punto a) di € 103,83, al punto b) di € 8,65 e al punto c) di € 0,46.
3. Per quanto sopra, pertanto il Fondo Unico Aziendale dal 01/01/2002 disporrà complessivamente della somma derivante dalle seguenti risorse finanziarie:
  - a) € 543,13 annue per ogni impiegato ed operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
  - b) € 45,27 mensili per ogni impiegato con contratto di lavoro a tempo determinato;
  - c) € 2,42 giornalieri per ogni operaio con contratto di lavoro a tempo determinato.
4. A partire dall'01/01/2003 si conviene che gli importi di cui al comma 3 siano così incrementati: al punto a) di € 51,51, al punto b) di € 4,32 e al punto c) di € 0,23.
5. Per quanto sopra, pertanto il Fondo Unico Aziendale dal 01/01/2003 disporrà complessivamente della somma derivante dalle seguenti risorse finanziarie:
  - a) € 594,64 annue per ogni impiegato ed operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
  - b) € 49,59 mensili per ogni impiegato con contratto di lavoro a tempo determinato;
  - c) € 2,65 giornalieri per ogni operaio con contratto di lavoro a tempo determinato.

#### Art. 43

##### UTILIZZO DEL FONDO UNICO AZIENDALE

1. Il Fondo Unico Aziendale alimenterà, con le modalità previste dagli articoli seguenti:
  - a) Incremento della produttività di gruppo;
  - b) Qualità della prestazione individuale.

## Art. 44

### SALARIO VARIABILE IN FUNZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DI GRUPPO E DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1. L'A.R.R.S. e le OO.SS. del personale dell'area idraulico/forestale dell'Assessorato Agricoltura e Risorse Naturali della Regione Autonoma della Valle d'Aosta convergono sull'opportunità di costituire un fondo atto ad alimentare un sistema di incentivi finalizzato alla valorizzazione delle capacità, della professionalità, delle disponibilità e del contributo di una maggiore efficienza e produttività del settore.
2. L'istituto si pone come obiettivo la distribuzione di una quota di salario variabile legata ai seguenti fattori:
  - a) Particolarità, disagio e professionalità del settore.  
Con tale presupposto si vuole evidenziare la diversità degli interventi lavorativi nei settori, che, pur essendo sinergici tra di loro, comportano e richiedono requisiti di impegno, di gravosità e di professionalità e di adattamento notevolmente diversificati.
  - b) Collaborazione, Produttività e Responsabilità nel lavoro collettivo e di squadra.  
Con tale intervento si vuole valorizzare l'azione collettiva necessaria alla realizzazione di interventi che prevedono la partecipazione coordinata del gruppo e della squadra, nonché ricercare giuste condizioni di produttività e di efficienza tra squadre e cantieri.
  - c) Disponibilità, Produttività e Collaborazione dell'apporto individuale.  
Con tale intervento si vuole valorizzare l'apporto individuale, tenendo conto delle diversità esistenti nelle condizioni soggettive di lavoro. In particolare:

### OPERAI

- a) Mobilità al di fuori della Stazione Forestale e tra le varie squadre.
- b) Assunzione di responsabilità (es. Capi operai e assistenti ai lavori, ecc.).
- c) Lavorazioni disagiate (operazioni di abbattimento, allestimento, esbosco nei boschi distrutti dagli incendi, difficoltà climatiche, pernottamento in alta quota, utilizzo elicottero).
- d) Ripartizione orario differenziato nei casi di lavori in quota.
- e) Assiduità e presenza in servizio.
- f) Elevate percorrenze a piedi con trasporto attrezzi (es. attacchi parassitari).
- g) Interventi in condizioni di emergenza (AIB - alluvioni, ecc.).
- h) Precisione e qualità delle prestazioni.

### IMPIEGATI

- a) Precisione e qualità delle prestazioni svolte e disponibilità all'arricchimento professionale.

- b) Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi nonché disponibilità alla mobilità verticale ed orizzontale.
  - c) Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici.
  - d) Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.
  - e) Assiduità e presenza in servizio.
3. Per consentire la valutazione delle caratteristiche di settore previste dal punto 1 si assegnano i valori parametrici di cui alla Tab. A che consentiranno la determinazione delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito di ogni settore (centro di costo).
  4. La tabella A prevede, altresì, le percentuali di ripartizione del fondo di settore atte a costituire i relativi fondi di salario collettivo e individuale.

TABELLA A

SETTORI	PARAMETRO PER CENTRO DI COSTO	% SALARIO DI PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	% SALARIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
<b>Bûcherons</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
Addetti officine bacini montani e difesa del suolo, alle affine forestazione, ai magazzini forestazione, autisti bacini montani e difesa del suolo, autisti bacini montani e difesa del suolo, autisti forestazione	60	20	80
Addetti sentieristica con opere in alta quota e attività edili in genere	70	60	40
Addetti sistemazioni idrauliche	70	40	60
Addetti sentieristica ordinaria, raccolta ramaglia e semplici opere di muratura	40	40	60
Addetti verde pubblico e vivai, campi sperimentali, promozioni e mostre con uso attrezzature specifiche	60	20	80
Addetti verde pubblico, manutenzione vivai, manutenzione giardini alpini, custodia giardini pubblici, campi sperimentali, promozioni e mostre	30	20	80
Impiegati tecnici	60	10	90
Impiegati amministrativi	60	10	90
Impiegati tecnici addetti ai laboratori	60	10	90
Corpo forestale - interventi edili e forestali	70	40	60
Addetti Paravalanghe	100	50	50

## Art. 45

CORRESPONSIONE DEL SALARIO  
DI PRODUTTIVITÀ DI GRUPPO

1. Il fondo del salario collettivo verrà equamente determinato per le squadre e per i gruppi omogenei in relazione al personale in forza presso ogni settore e alla durata del contratto (n° mesi).
2. A fine anno lavorativo, il dirigente assegnerà, alla squadra o al gruppo omogeneo, il salario collettivo proporzionalmente adeguato alla realizzazione dei piani e dei risultati collettivi raggiunti. L'importo non potrà essere inferiore al 50% del fondo complessivamente assegnato alla squadra.
3. Parteciperanno alla corresponsione del salario di produttività collettiva i lavoratori che abbiano superato almeno 100 giornate lavorative.
4. Eventuali somme non corrisposte saranno riportate sul fondo del salario per qualità individuale del settore considerato.

## Art. 46

### CORRESPONSIONE DEL SALARIO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1. La determinazione del salario individuale sarà la risultante del rapporto tra fondo per il salario individuale e n° dei dipendenti del settore/centro di costo interessato. Il dirigente, ferme restando le quantità economiche previste dal fondo del salario individuale e dai criteri anche disgiunti previsti al comma 2 dell'art. 44, assegnerà gli importi di salario individuale con un rapporto 0,1 - 2 dell'importo medio del salario stesso.
2. Il salario per la qualità della prestazione individuale sarà corrisposto alla fine dell'anno lavorativo.
3. La valutazione adottata dal Dirigente con un coefficiente di merito inferiore allo 0,9 dell'importo medio del salario per la prestazione individuale deve essere comunicata all'interessato che, ove dissenta, potrà promuovere, entro 15 giorni dall'assegnazione, l'attivazione di un tentativo di conciliazione che si svolgerà entro i successivi 30 giorni. Il tentativo di conciliazione avrà luogo attraverso un incontro tra il Dirigente, un rappresentante indicato dal lavoratore e da un terzo componente indicato dall'Amministrazione interessata.
4. La decisione adottata in sede di conciliazione diverrà definitiva.
5. I criteri generali per la predisposizione della scheda di valutazione, saranno stabiliti sentite le Organizzazioni Sindacali.

# TITOLO V

## RIALLINEAMENTO ECONOMICO NORMATIVO

Art. 47

### INQUADRAMENTO DEGLI OPERAI E IMPIEGATI AGRICOLI DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

1. Dall'01/01/2002 agli impiegati ed operai agricoli si applicano il CCNL ed il CCIR degli impiegati ed operai forestali.
2. Sempre a far data dal 01/01/2002 cessano gli effetti prodotti dal CCNL e dagli accordi integrativi applicati agli operai e impiegati agricoli e agli stessi si applica il contratto economico e normativo degli operai e impiegati forestali esclusa la parte disciplinata dal successivo articolo.
3. Dall'01.01.2002 agli impiegati ed operai agricoli verranno attribuiti i livelli riportati nelle tabelle sottoriportate:

#### OPERAI

AGRICOLI		FORESTALI	
1°	OP. COMUNE	1°	OP. COMUNE
2°	OP. QUALIFICATO	2°	OP. QUALIFICATO
3°	OP. SPECIALIZZATO	3°	OP. SPECIALIZZATO
4°	OP. SPECIAL. SUPER	4°	OP. SPECIAL. SUPER

#### IMPIEGATI

AGRICOLI	FORESTALI
1°	6°
2°	5°
3°	4°
4°	3°
5°	2°
6°	1°

Art. 48

RIALLINEAMENTO TRATTAMENTO ECONOMICO  
OPERAI E IMPIEGATI AGRICOLI

1. Per effetto dell'inquadramento di cui al precedente Art. 47 agli operai ed impiegati forestali precedentemente inquadrati nel CCNL operai ed impiegati agricoli verranno corrisposte a decorrere dal 1° gennaio 2002, dal 1° gennaio 2003 e dal 1° gennaio 2004 le voci minimo retributivo conglobato ed integrativo regionale di cui alle tabelle allegate:

**TABELLA A**

**OPERAI AGRICOLI**

MINIMO RETRIBUTIVO CONGLOBATO MENSILE			
	DAL 01/01/2002	DAL 01/01/2003	DAL 01/01/2004
OP. COMUNE	€ 803,02	€ 839,75	€ 876,48
OP. QUALIFICATO	€ 870,89	€ 910,49	€ 950,10
OP. SPECIALIZZ.	€ 934,96	€ 975,86	€ 1.016,76
OP. SPEC. SUPER	€ 982,46	€ 1.031,34	€ 1.080,21

INTEGRATIVO REGIONALE MENSILE			
	DAL 01/01/2002	DAL 01/01/2003	DAL 01/01/2004
OP. COMUNE	€ 43,40	€ 46,31	€ 49,01
OP. QUALIFICATO	€ 66,01	€ 70,37	€ 74,36
OP. SPECIALIZZ.	€ 86,86	€ 92,68	€ 98,02
OP. SPEC. SUPER	€ 104,90	€ 114,33	€ 123,37

**TABELLA B****IMPIEGATI AGRICOLI**

MINIMO RETRIBUTIVO CONGLOBATO MENSILE			
	DAL 01/01/2002	DAL 01/01/2003	DAL 01/01/2004
6 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 856,23	€ 866,35	€ 876,48
5 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 927,83	€ 937,89	€ 947,94
4 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 994,99	€ 1.000,02	€ 1.005,06
3 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 1.067,36	€ 1.068,55	€ 1.069,74
2 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 1.162,71	€ 1.162,71	€ 1.162,71
1 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 1.335,07	€ 1.335,07	€ 1.335,07

INTEGRATIVO REGIONALE MENSILE			
	DAL 01/01/2002	DAL 01/01/2003	DAL 01/01/2004
6 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 106,46	€ 119,97	€ 133,47
5 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 134,82	€ 154,98	€ 175,15
4 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 167,99	€ 194,98	€ 221,97
3 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 224,74	€ 259,94	€ 295,14
2 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 272,12	€ 315,44	€ 358,77
1 <sup>a</sup> AGRICOLI	€ 332,77	€ 385,62	€ 438,47

- Le ex voci contrattuali del CCNL e degli accordi integrativi degli operai e impiegati agricoli "paga base", "indennità di contingenza", "integrativo regionale", "indennità professionale" e "elemento assorbibile", sono assorbite nel minimo retributivo conglobato e nell'integrativo regionale delle Tabelle A e B del presente articolo.
- Gli impiegati ed operai agricoli aventi un trattamento economico, la cui sommatoria tra paga base, indennità di contingenza, integrativo regionale ed elemento assorbibile, sia

superiore al trattamento economico acquisito (minimo retributivo conglobato ed integrativo regionale), con il passaggio ad operai ed impiegati forestali, mantengono tale differenza come assegno ad personam non riassorbibile.

4. Il trattamento economico acquisito tramite gli aumenti periodici di anzianità viene conservato all'atto del passaggio contrattuale ed il numero degli scatti maturati concorrerà alla determinazione del numero massimo degli stessi stabilito dal CCNL.
5. Ai fini del trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 42 del CCNL, la diversa collocazione contrattuale non comporta interruzione del rapporto di lavoro. Gli importi del trattamento di fine rapporto maturati dagli ex operai e impiegati agricoli non saranno indennizzati e assumono continuità nel sistema di capitalizzazione previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.
6. L'azienda tramite il contratto individuale stabilirà l'inquadramento, le mansioni ed il relativo trattamento economico in analogia a quanto previsto dal presente accordo.

## TITOLO VI

Art. 49

### NORMA TRANSITORIA

1. I contenuti economici e normativi presenti nell'Allegato A del Contratto Integrativo degli impiegati e operai forestali, stipulato in data 7 maggio 1998, sono applicati anche per l'anno 2001.