

# COMUNE DI RIPARBELLA

Provincia di Pisa

**Oggetto: Patrimonio Agricolo Forestale Regionale "Il Giardino-Scornabecchi". Piattaforma di contratto idraulico-forestale ed idraulico-agrario (Contratto Integrativo Regionale di lavoro 2008-2011).  
Accordo sindacale in ordine ad iniziative volte al miglioramento dell'efficienza produttiva dell'azienda.**

In data 19-11-2010, a seguito dell'incontro avvenuto presso la Sede aziendale tra il Sindaco del Comune di Riparbella, Sig. Fontanelli Ghero, l'assessore al personale Sig.ra Vancheri Michela, l'organizzazione sindacale FLAI-CGIL Sig. Rossi Michele e Sig. Biancani Luca, in rappresentanza delle maestranze forestali in forza c/o il Comune di Riparbella ed alla presenza del Responsabile del Settore Manutenzione e Gestione del Demanio Forestale "Giardino -Scornabecchi", Dott. Lucchesi Federico, si è giunti ai seguenti accordi sui punti contrattuali che riguardano il personale addetto ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agrario, dipendente da questo Ente.

- 1) **Determinazione del Fondo di Produttività' stabilito negli importi derivanti dall'applicazione del 4% calcolato sul monte delle retribuzioni contrattuali lorde corrisposte nell'anno precedente.**

**NOTA ESPLICATIVA:** Per retribuzione contrattuale lorda si intende tutto quanto viene corrisposto dal datore di lavoro ai lavoratori nell'anno di riferimento, derivante dall'applicazione di tutti gli istituti contrattuali (salario, straordinario, servizio antincendi boschivi, reperibilità, indennità varie e quant'altro, escluso il salario per obiettivi dell'anno precedente.

Il fondo così determinato verrà suddiviso in base a 2 quote:

1. Il 60% da considerare come salario variabile erogato sulla base dei seguenti parametri: il livello di appartenenza, il riconoscimento di maggiore professionalità. Tale quota è inoltre finalizzata al riconoscimento della multifunzionalità che l'operatore svolge all'interno dell'Ente. Gli importi relativi saranno distribuiti in due rate di pari importo alle date 31/07 di ogni anno.
2. La rimanente quota del 40% da considerare come "salario di risultato", verrà erogata in base al raggiungimento dei seguenti obiettivi: incremento dell'efficienza del servizio antincendio; maggiore efficienza lavorativa da attuare anche con una organizzazione del lavoro che esalti la multifunzionalità dell'operatore. Il salario di risultato sarà distribuito a seguito di apposita valutazione ed eseguita alla data del 31/12 di ogni anno dal Responsabile del Settore, il quale tiene conto oltre del raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 2, anche di seguenti parametri:
  - a) presenza sul posto di lavoro( ferie e malattia comprese) salvo assenze ingiustificate
  - b) assenza di infrazioni disciplinari;
  - c) aspettative senza retribuzione per motivazioni personali.

2) **Indennità mancata mensa**

Alle maestranze forestali in forza presso il Comune di Riparbella viene riconosciuta una indennità di mancata mensa pari a euro 4,30 (quattro/trenta) per ogni giornata di effettivo lavoro, come da art. 10 del nuovo C.I.R.L. 2008-2011.

L'indennità di mancata mensa spetta ai lavoratori che facciano un intervallo di almeno 30 minuti di interruzione, durante l'orario di lavoro per consumare il pasto.

L'indennità di mancata mensa congloba e sostituisce in tutto l'indennità di mancato ricovero e uso mensa di cui all'art 10 C.I.R.L. 16 maggio 2000.

**3) Indennità per utilizzo di motosega, decespugliatore e mezzi vibranti in genere.**

Alle maestranze forestali, in forza presso il Comune di Riparbella, per l'uso di **motosega o decespugliatore** viene riconosciuta una specifica indennità procapite di mansione pari a **euro 0,55 (zero/cinquantacinque)** per un massimo di 600 ore/anno di utilizzo dello strumento di lavoro in oggetto.

Detta indennità viene liquidata per il 50% (300 ore) con la mensilità di luglio e per il restante 50% (300 ore) con la mensilità di dicembre di ogni anno.

**4) Fondo di produttività destinato alla valorizzazione dell'allevamento faunistico del cinghiale maremmano (Comune di Riparbella).**

Ogni anno detto fondo, deve essere adeguato del 2,5% (inflazione media annua stimata).

Con la nuova assunzione a partire dall'anno 2010 si chiede l'adeguamento del premio per la quota spettante al nuovo operaio.

Con la creazione del nuovo recinto di studio per la valorizzazione del cinghiale maremmano e il conseguente aumento di lavoro che ne comporta, si chiede inoltre di integrare il totale del premio di produttività con la somma di € 1200.

Le modalità di erogazione del premio sono le seguenti: 1° rata (50%) al 30/06, 2° rata (50%) al 31/12.

Gli importi suddetti saranno liquidati sulla base della relazione redatta dal Responsabile del Settore ed in relazione all'effettiva presenza sul posto di lavoro, destinata a tale scopo.

Inoltre il Comune di Riparbella si impegna a garantire la totalità delle giornate nell'annualità, compatibilmente con le possibilità economico-finanziarie dell'Ente.

L'Amministrazione Comunale di Riparbella si impegna a far rispettare quanto scritto all'art 5 del C.I.R.L. 2008-2011 il cui testo è riportato qui di seguito.

**5) Indennità di missione**

Si richiede un'indennità di missione pari a 20 euro giornalieri qualora il personale aziendale venga chiamato a svolgere attività (corsi, lavori, etc.) al di fuori della normale prestazione lavorativa e che comporti un disagio maggiore di 1 giorno (es. pernottamenti fuori sede.).

**ART. - 5 -**

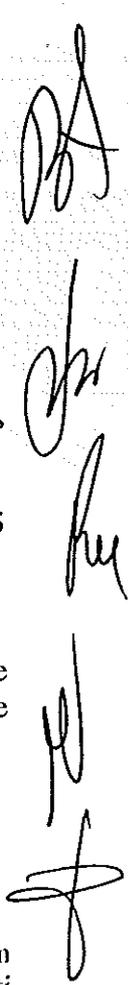
**TERZIARIZZAZIONE E SUBAPPALTI**

In caso di terziarizzazione e/o subappalti, le parti sono impegnate a far rispettare il vigente C.I.R.L. e in caso di lavori non contemplati nella attuale sfera di applicazione, a far rispettare i relativi contratti nazionali e integrativi vigenti.

Le parti, al fine di garantire la trasparenza, la sorveglianza e la sicurezza nelle opere appaltate, visto l'art. 13 L.R. 21/03/2000 n. 39 ed il regolamento di attuazione, convengono che gli Enti appaltanti sono tenuti a verificare in fase di stipula del contratto di appalto e nel corso dell'appalto il pieno rispetto delle disposizioni di legge e del contratto Nazionale e regionale, e che le imprese appaltatrici, inoltre certifichino l'avvenuta formazione a termine di legge dei lavoratori sui rischi e le misure di sicurezza.

Gli Enti appaltanti garantiranno che ogni fase degli appalti si realizzi nel rispetto dei contratti e dei principi essenziali per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

A tal fine in ogni contratto di appalto o subappalto dovrà essere specificato il rispetto delle norme di cui sopra, pena la decadenza del contratto stesso.



Letto, Firmato e sottoscritto

Il Sindaco Comune di Riparbella

Assessore al personale

OO.SS. FLAI-CGIL

Responsabile settore Manutenzioni e Gestione Demanio Forestale

Fontanelli  
Ghero

Vancheri  
Michela

Luciana  
Orlandini

Rossi  
Michele

Biancapi  
Luca

*[Handwritten signatures and illegible text on a dotted grid background]*