

UNIONE DEI COMUNI MONTANI DEL CASENTINO

Operai e impiegati forestali dipendenti dall'unione dei Comuni Montani del Casentino - Ipotesi di accordo con le OO.SS. per l'applicazione del salario variabile per l'anno 2017 (art.16 C.I.R.L.)

Nel giorno 23.11.2017 presso la sede della Unione dei Comuni Montani del Casentino, si sono incontrati i rappresentanti della stessa e delle OO.SS. degli operai e impiegati forestali allo scopo di sottoscrivere l'accordo per l'applicazione del salario variabile per l'anno 2017. Premesso che il presente accordo diverrà esecutivo per la Unione dei Comuni Montani del Casentino, previo recepimento da parte della Giunta, si concorda e sottoscrive quanto segue:

Salario variabile

Considerato lo stato di grave crisi finanziaria in cui si trova il Servizio in oggetto a seguito della riduzione elevatissima dei finanziamenti disposti annualmente dalla Regione Toscana, ente delegante, al presente accordo sarà data esecuzione se e nella misura in cui siano reperibili nell'anno 2017, le risorse necessarie nella gestione economico-finanziaria del servizio. Nel caso di concrete difficoltà finanziarie, le parti s'impegnano a incontrarsi al fine di ridiscutere le condizioni previste, al fine di concorrere a superare gli ostacoli esistenti.

Si concorda l'applicazione del salario variabile per l'anno 2017, precisando che l'accordo non vincola le parti per gli anni successivi (salve le modalità di determinazione dell'importo complessivo erogabile).

Si concorda che la determinazione dell'importo destinato a salario variabile per l'anno 2017 è pari, in seguito all'applicazione dell'art.16 del C.I.R.L. 2008-2011, al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte nell'anno precedente.

Si precisa che la percentuale di cui sopra si applica alla retribuzione lorda. Per retribuzione lorda si intende tutto corrisposto dal datore di lavoro ai lavoratori nell'anno di riferimento, derivante dall'applicazione di tutti gli istituti contrattuali (salario, straordinario, AIB, reperibilità, indennità varie e quant'altro escluso il salario per obiettivi dell'anno precedente).

Qualora nel corso del corrente anno venga approvato dalla Regione Toscana il rinnovo del Contratto Regionale di Lavoro e ne venga disposta la sua applicazione, le parti si impegnano ad incontrarsi al fine di ridiscutere l'importo del salario variabile nei modi ivi prescritti.

Per l'anno 2017 il salario variabile è così calcolato:

		Euro
A	retribuzioni lorde nell'anno 2016	€ 1.305.308,25
B	Importo applicato da corrispondere al netto degli oneri riflessi (4% di A)	€ 52.512,33

Tenendo presente che alla data del 1/1/2017 i dipendenti a cui può essere erogato il salario variabile sono 50 (47 operai e 3 impiegati -) si stabilisce la seguente ripartizione e parametrizzazione:

	n°	Importo quota prede terminata	€/categoria	Importo quota variabile medio	
Impiegati VI-operai VI -caposquadra	12	516,00	6.192,00	613,84	30.128,58
Operai V livello - impiegati V livello -	12	465,00	5.153,75		
Operai IV livello	26	413,00	10.738,00		
totale	50		22.083,75		

Nota: gli importi determinati per categoria sono identici a quelli previsti per il salario variabile 2016

Si prende atto che:

- gli importi riportati in tabella, riferiti al totale della quota determinata e al totale della media della quota variabile devono intendersi al netto di tutti i contributi e oneri riflessi (contributi a carico azienda di natura previdenziale assicurativa e contributiva);

- potranno variare in funzione dei pensionamenti, delle eventuali assunzioni, passaggi di qualifica nonché della redistribuzione, per quanto riguarda l'importo variabile, delle quote non assegnate.

Ai dipendenti dimessi o assunti o che hanno fruito di aspettative nel corso dell'anno 2017 il salario variabile sarà liquidato in proporzione al periodo di servizio riferito a mesi interi, con arrotondamento all'unità.

Tutte le economie accertate per non corresponsione o corresponsione parziale a singoli dipendenti saranno comunque assegnate agli altri dipendenti come importo variabile, fino alla congruenza dell'importo stabilito per l'anno 2017.

In applicazione del principio condiviso nell'accordo 2016, nell'anno 2017 l'erogazione del salario variabile per

7. i dipendenti impiegati Toni, Ciabatti, Lazzara:

saranno valutati anche in relazione agli specifici compiti assegnati loro dal dirigente nell'ambito dei rispettivi Peg (Piano esecutivo di gestione), nonché, per i primi due, della funzione di tecnico di riferimento per le squadre forestali come previsto dal piano di riorganizzazione e della corretta applicazione delle norme sulla sicurezza nei posti di lavoro e sulla sicurezza dei cantieri nei confronti di terzi;	100%
---	------

8. Squadra Bonifica e Difesa del Suolo:

regolare attuazione delle disposizioni relative ai lavori di bonifica montana in amministrazione diretta, anche con utilizzo di tecniche di ingegneria naturalistica nell'ambito del Peg (Piano esecutivo di gestione);	65%
---	-----

9. il dipendente Mazzanti:

sarà valutato anche in relazione agli specifici compiti assegnati dal dirigente nell'ambito dei rispettivi Peg (Piano esecutivo di gestione);	100%
---	------

note:

- 1) = i dipendenti non idonei al servizio AIB saranno valutati al 100% per le attività lavorative inerenti il cantiere presso cui operano.
- 2) = per i cantieri Attività Forestali e Manutenzione, nel caso di non partecipazione alle attività del punto 3.1, il punteggio relativo è distribuito al 50% nelle voci 3.3 e 3.5.

Si concorda che, qualora i proventi lordi della gestione del patrimonio agricolo forestale regionale dell'anno 2017 superino l'obiettivo di:

- a) € 650.000,00 l'importo totale della parte variabile del salario variabile sarà aumentato di una quota pari al 4% dei maggiori proventi lordi realizzati;
- b) € 700.000,00 l'importo totale della parte variabile del salario variabile sarà aumentato di una quota pari al 5% dei maggiori proventi lordi realizzati;
- c) € 800.000,00 l'importo totale della parte variabile del salario variabile sarà aumentato di una quota pari al 6% dei maggiori proventi lordi realizzati;

Una volta accertato il raggiungimento degli obiettivi elencati, previo eventuale contraddittorio con i rappresentanti delle OO.SS., saranno erogati con lo stipendio di marzo 2018 (entro il 15/4/2018):

-IMPORTO PREDETERMINATO: a tutti i dipendenti, secondo la parametrizzazione sopra riportata, con esclusione di quelli che abbiano commesso:

-infrazione disciplinare grave con almeno un giorno di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

-assenze per malattie (con esclusione di ricoveri ospedalieri e infortuni e relative prosecuzioni, nonché delle assenze dovute a gravi malattie che saranno valutate dal dirigente nel rispetto della vita privata dei dipendenti) in numero superiore a 24 giorni/anno (di effettivo lavoro, comunque escludendo ricoveri ospedalieri e infortuni e relative prosecuzioni, sabati, domeniche e festivi); per i dipendenti dimessi o assunti o che hanno fruito di aspettative nel corso dell'anno 2015 le assenze saranno proporzionate al periodo di servizio riferito a mesi interi, con arrotondamento all'unità.

-IMPORTO VARIABILE: a tutti i dipendenti che:

-non abbiano commessa alcuna infrazione disciplinare;

-in reperibilità per il servizio A.I.B. e per il servizio di Protezione Civile, su chiamata del responsabile di turno non abbiano commesso le seguenti mancanze, fatto salve eventuali sanzioni disciplinari: non si siano presentati senza giustificazione, si siano rifiutati di presentarsi o non si siano resi rintracciabili o non sia stato possibile rintracciarli;

-non abbiano effettuato più di 14 giorni/anno (di effettivo lavoro) di assenza per malattia; nel caso abbiano effettuato da 15 a 24 giorni/anno (di effettivo lavoro) di assenza per malattia si applica la riduzione del 50% della quota variabile.

I permessi non retribuiti saranno autorizzati dal dirigente solo in via eccezionale e di norma dopo aver consumato le ferie a disposizione del dipendente; agli effetti del presente accordo i permessi non retribuiti autorizzati sono equiparati all'aspettativa.

Le parti concordano altresì:

- avendo verificato la necessità di rafforzare l'apparato tecnico addetto ai lavori di bonifica al fine di assicurare tutti gli adempimenti tecnici richiesti dal Consorzio di Bonifica nei tempi da loro indicati, si prevede di destinare pienamente alle attività tecniche n. 1 figura attualmente inquadrata come operaio VI liv., applicando l'inquadramento corrispondente alle mansioni affidate e cioè nella categoria impiegati forestali - VI° liv - di cui al ccnl in vigore.
- di procedere altresì alla attribuzione ad un'altra figura operaia addetta alle attività di bonifica e difesa del suolo del VI° livello divenuto vacante a seguito dell'accordo di cui al precedente paragrafo.

- di procedere alla attribuzione di V° livelli a scalare, a seguito dell'inquadramento al VI° liv. di n. 3 dipendenti.
- la dotazione DPI standard per ogni dipendente in relazione alle mansioni assegnate, così come risultante dalla tabella allegata in cui è altresì riportata la durata di ciascun DPI in dotazione. L'unione dei comuni si impegna a rispettare il ciclo di rotazione dei DPI, fermo rimanendo la disponibilità delle risorse assegnate dalla regione. Per l'anno 2017 si procederà a tutti i ricambi previsti nella tabella.
- l'accordo 2017, per le innovazioni che presenta e che necessitano di una approfondita verifica sulla loro funzionalità, ha carattere sperimentale della durata di un anno e che sarà sottoposto a verifica congiunta anche durante il corso della sua applicazione, con la possibilità di rivederne laddove si riveli inadeguato..

Per l'Unione dei Comuni Montani del Casentino:

L'assessore Giampaolo Tellini *Giampaolo Tellini*

Dirigente del Servizio Deleghe Regionali dr. Paolo Grifagni *Paolo Grifagni*

Responsabile del Servizio Difesa del Suolo ing. Mauro Casasole *Mauro Casasole*

per le OO.SS. forestali:

FLAI-CGIL *Luca Donati*

FAI-CISL *Luca Donati*

UIL-A *Luca Donati*

Andrea Accia *Andrea Accia*

Lucio Lasagni *Lucio Lasagni*

Luca Donati *Luca Donati*

Le parti concordano che comunque, gli importi corrispettivi ai maggiori punti realizzati, non devono essere inferiori a quelli dell'anno precedente.

Essendo rimasta disponibile offerta della legislazione vigente, le parti si impegnano, per l'anno 2018 a rivedere gli importi in rapporto agli obiettivi più prioritari realizzati delle attività istruttorie.

Paolo Grifagni

L. & D.

Luca Donati

Luca Donati

per Tellini

SCHEDA DOTAZIONE DPI OPERAIO MOTOSEGHISTA

DPI	Tipo	quantità	Durata
Tuta Antitaglio	PFANNER Gladiator II	2	150 lavaggi (ca 4 anni)
Scarponi antitaglio e antincendio	HAIX Protector forestal	1	2 anni
Casco forestale	STIHL Advance	1	5 anni
Stivali antitaglio	Husqvarna Functional 28	1	3 anni
Giacca alta visibilità con logo Unione	STIHL Dynamic	1	3 anni
Guanto antivibrazione	Husqvarna Technical	2	1 anno
Scarpone non antitaglio	Tipo TREEMME	1	2
Pantalone da lavoro alta visibilità		2	3
Micro pile		2	2

SCHEDA DOTAZIONE DPI OPERAIO NON MOTOSEGHISTA

DPI	Tipo	quantità	Durata
Casco forestale	STIHL Advance	1	5 anni
Stivali antinfortunistici		1	2 anni
Giacca alta visibilità con logo Unione	STIHL Dynamic	1	3 anni
Scarpone non antitaglio	Tipo TREEMME	1	1
Pantalone da lavoro alta visibilità		2	2
Micro pile		2	2





