



**VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE 2017
PER L'APPLICAZIONE IN SEDE DECENTRATA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO
PER I LAVORATORI FORESTALI DELLA REGIONE TOSCANA**

tra i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali		unitamente ai rispettivi delegati aziendali					
ROSALBA SALVADORI	F.A.I. - C.I.S.L.	BATOLINI CLAUDIO FUMARULO RUGGIERO TANZI YURI					
ANGHELONI GIUSEPPA	F.L.A.I. - C.G.I.L.						
e	l'Unione	dei	Comuni	del	Pratomagno	rappresentata	da
TOMMASINI ROBERTO		Servizio Sviluppo Economico					
ROMUALDI MARCO		Servizio Forestazione					

In esito all'incontro del giorno 22 novembre 2017 presso la Sede dell'Unione dei Comuni del Pratomagno in Loro Ciuffenna (AR),

si stipula il seguente accordo aziendale 2017 per l'applicazione in sede decentrata del contratto integrativo per i lavoratori forestali della regione toscana.

Premesso

- che in seguito al passaggio di competenze tra l'estinta comunità montana Pratomagno e l'Unione dei comuni del Pratomagno, ai sensi del combinato disposto della L.R. 37/2008 e del decreto del Presidente della Giunta regionale n. 220/2008, l'Unione dei comuni del Pratomagno riconosce la continuità degli accordi a suo tempo definiti dalla comunità montana per quanto non in contrasto con i contenuti del presente accordo;

- che il "Programma Forestale Regionale 2007 - 2011", approvato con deliberazione C.R.T. n. 125 del 13/12/2006, nel quale, al punto 4.2.2. (Maestranze forestali: contingente e distribuzione territoriale), ha stabilito in n. 12 unità il contingente di operai agricolo forestali in amministrazione diretta per la Comunità Montana Pratomagno - ora Unione dei Comuni del Pratomagno - per lo svolgimento della gestione ordinaria nel settore della forestazione, delle sistemazioni idraulico-forestali e della amministrazione del patrimonio agricolo-forestale regionale ed altresì in n.8 unità il contingente di operai agricolo forestali che l'Unione può destinare all'attività e per le funzioni del Comprensorio di Bonifica n.23 con risorse finanziarie proprie - fermo restando che il contratto relativo al personale operaio è unico;

- che ai sensi dell'art. 4 del Contratto Integrativo Regionale per i lavoratori forestali della Toscana, sono materia di oggetto e confronto a livello aziendale i seguenti argomenti:

- occupazione e turn-over;
- organizzazione del lavoro
- gestione degli orari, del calendario di lavoro e delle ferie;
- criteri di rotazione degli operai addetti ai lavori nocivi;
- ubicazione dei centri di raccolta;
- salario variabile,

Vista

- la Deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni del Pratomagno, n.26 del 30.03.2017, con la quale da ultimo si dispone per la modifica delegazione trattante di parte pubblica c.e.n.l. per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-graria, relativi compiti e funzionamento;

- la Deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni del Pratomagno, n.84 del 01.12.2017 con la quale la Giunta dell'Unione autorizza la sottoscrizione del presente atto;

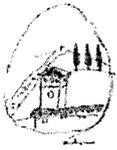
- che il presente accordo è stato concluso a seguito di appositi incontri svoltisi nel corso dell'anno (R.Tommasini/M.Romualdi UCP - R.Savadori/C.Bartolini CISL - G.Angheloni/F. Ruggiero/Tanzi Yuri CGIL).

Dato atto

che salvo nuova specifica definizione restano confermati per l'anno 2017 i contenuti degli accordi previgenti in essere.

Per quanto precede si riportano di seguito i contenuti dell'accordo aziendale, aggiornati ed integrati in esito alla contrattazione 2017

1) inquadramento del personale e organizzazione del lavoro



Il contratto relativo al personale operaio è unico. Tuttavia nell'ambito dell'Ente si hanno due ambiti : forestazione e bonifica. Ciascuno di tali ambiti ha un proprio organico formalmente e nominativamente individuato.

La gestione e responsabilità sul personale afferente alla forestazione e della bonifica è nella competenza del servizio "Servizio Forestazione".

Si conferma che lo schema organizzativo è basato su unità operative razionalmente organizzate per poter operare assicurando al contempo rispetto della programmazione e flessibilità interna.

Lo schema tipo attuale è orientato alla costituzione di n.4 squadre operative in abito forestazione e n. 1 in ambito bonifica.

Si prevedere, a titolo esemplificativo che, durante la realizzazione di un intervento, gli addetti non ritenuti nella contingenza funzionali, potranno essere destinati ad altri servizi anche per limitati periodi di tempo. In questo caso, e qualora sussistano le condizioni di un'effettiva divisione della squadra (differenziazione e indipendenza dei lavori svolti, anche in termini di distanza) sarà di volta in volta formalmente individuato un operaio con funzioni di capo squadra temporaneo (vice caposquadra) al quale riconosciuta la competente indennità di mansione. Si precisa al riguardo che per squadra s'intende una unità operativa composta complessivamente da almeno 3 unità. L'individuazione dell'operaio al quale attribuire la mansione di caposquadra temporaneo è stabilita preventivamente dal responsabile del servizio o da un suo delegato, sulla base di comprovata anzianità di servizio, esperienza, formazione professionale acquisita (specialmente in ordine alle competenze afferenti alla sicurezza nei luoghi di lavoro). L'attribuzione temporanea della funzione sarà mantenuta (salvo di motivate esigenze) per l'intero periodo di operatività della squadra formata. L'ente previo parere della struttura competente regionale si impegna dopo un'attenta e approfondita analisi delle attitudini individuali e delle mansioni effettivamente svolte a inquadrare al 5 livello il personale di 4, previo parere della competente struttura regionale.

2) salario per obiettivi

Per il salario per obiettivi da concordare a livello di Ente è confermato anche per il 2017 l'aumento di un ulteriore 2%, rispetto al 4% previsto dal contratto integrativo regionale 2008/2011.

Per la quantificazione del salario per obiettivi si precisa che le percentuali di cui sopra si applicano alla retribuzione contrattuale lorda. 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).

Qualora nel corso del corrente anno venga approvato dalla Regione Toscana il rinnovo del Contratto Regionale di Lavoro, di cui al verbale sottoscritto il 10-06-2013, e ne venga disposta la sua applicazione, le parti si impegnano ad incontrarsi al fine di discutere l'importo del salario variabile ivi prescritti.

A fronte di un'esplicita richiesta sindacale, le parti si impegnano a valutare la possibilità di riconoscere nell'anno 2018 un ulteriore punto percentuale (1%) di salario variabile, nonché a verificare la possibilità di promuovere al V° livello alcune maestranze di IV°.

3) attività di sorveglianza

E' ad oggi confermato l'indirizzo per attuare l'attività di vigilanza a fronte di disponibilità finanziaria da parte della Regione Toscana.

4) individuazione dei centri di raccolta

Si prevede numero 2 centri di raccolta, 1 a Loro Ciuffenna, presso la sede dell'Unione dei Comuni, 2 a Cortona presso la sede ex Provincia. In deroga a ciò si può contemplare l'ipotesi di istituire altri centri di raccolta temporanei, in via del tutto eccezionale e legati a particolari esigenze di servizio come ad esempio il Servizio prevenzione e repressione AIB. In questo senso si provvederà, tramite appositi ordini di servizio approvati e sottoscritti dai delegati sindacali aziendali, a definirne la localizzazione e la validità temporale.

5) mansioni e operatività delle singole squadre

Ferma restando quanto previsto al punto 2) [due ambiti : settore forestazione e settore bonifica: ciascuno di tali ambiti ha un proprio organico formalmente e nominativamente individuato] non sussiste nessuna distinzione fra le squadre per tipologia di lavoro attribuibile e pertanto tutti gli operai saranno impiegabili - d'intesa e programma fra i Servizi competenti - in tutte le diverse attività dell'Ente (forestazione, vigilanza, bonifica, protezione civile eccetera).

Le attività che le squadre sono tenute a svolgere, tenendo comunque conto delle differenti mansioni dei vari componenti, consistono principalmente in:

- interventi di forestazione;
- interventi di ordinaria manutenzione del patrimonio agricolo-forestale regionale;
- sistemazioni idraulico-forestali;
- manutenzione e ripristino di viabilità forestale;
- sorveglianza, controllo e tutela del territorio di competenza dell'Ente;
- procedimenti relativi ad assegnazioni, concessioni, stime e consegne di beni;
- assistenza, accompagnamento e collaborazione nell'ambito di attività di ricerca scientifica, promozionale, turistica e/o di iniziative varie di carattere sociale, culturale, divulgativo, sportivo ecc.;
- svolgimento delle diverse attività previste dal Servizio AIB;
- interventi di emergenza a salvaguardia e tutela del territorio;
- altri interventi previsti nell'ambito delle finalità istituzionali dell'Ente.
- interventi previsti dal piano di gestione del Consorzio di Bonifica 2 Altovaldarno.



6) orari, calendario del lavoro e delle ferie

L'orario di lavoro è uniformato a 8 ore giornaliere ed articolato su 5 giorni settimanali, ad eccezione del periodo di svolgimento del Servizio AIB.

Nel caso in cui, per particolari necessità, sia richiesta la presenza in servizio di personale in giorni festivi o prefestivi, o al di fuori del normale orario di lavoro, questa verrà programmata anche con gli interessati, fermo restando il diritto a percepire l'indennità per lavoro straordinario (festivo, ecc.) o al recupero successivo delle ore di servizio prestate.

L'orario di lavoro è riconosciuto per tutto il personale operaio con inizio e termine presso al centro di raccolta che è stabilito presso la sede dell'Ente.

In caso di maltempo, sarà compito del Dirigente del Servizio Forestazione, di concerto con i capisquadra, valutare se è necessario che i lavoratori raggiungano il centro di raccolta. In ogni caso tale indicazione deve essere comunicata al personale operaio entro le ore 7.00. Anche nel caso i lavoratori raggiungessero il centro di raccolta, l'Ente, a seguito del peggioramento delle condizioni meteo e compatibilmente con le disposizioni contrattuali, può collocare le maestranze in C.I.S.O.A. Le parti concordano che, in caso di inizio posticipato o di fine anticipata delle lavorazioni, si applica quanto disposto dal quarto comma dell'art. 20 del CIRL.

La computazione dell'orario di lavoro rimane a cura dei capisquadra che vi provvedono con le attuali modalità ad oggi applicate, ove non derogate dal presente accordo. La rilevazione delle presenze sarà comunque integrata anche dalla rilevazione elettronica e la coerenza delle registrazioni dovrà essere verificata in sede di redazione dei computi mensili da parte dei capi squadra.

Riguardo la reperibilità fuori dai consueti periodi di antincendi boschivi, e quindi specificatamente per attività in ambito di protezione civile l'Amministrazione da atto che non vi sono risorse per avviare una programmazione di lungo periodo non connessa ad effettivi stati emergenziali. L'Amministrazione è però disponibile a attivare strumenti per il potenziamento degli attuali livelli dei servizi e a migliorare la gestione operativa del sistema della reperibilità. La reperibilità è compensata secondo le previsioni contrattuali.

A tal fine sarà quindi previsto che a fronte della dichiarazione dei livelli di allerta emanati dal sistema regionale della Protezione Civile sarà assicurata dall'Ente l'attivazione della reperibilità di una unità operativa costituita da un minimo di 2 operai. Le unità congiuntamente in reperibilità possono essere altresì incrementate dal responsabile del servizio in rispondenza ai gradi di allerta o in ragione della valutazione di specifiche situazioni locali. L'attivazione di unità in reperibilità per funzioni di protezione civile può essere disposta anche al di fuori degli stati di allerta emanati dal sistema regionale a fronte di eventi locali che comunque richiedano una effettiva pronta reperibilità di personale.

Nella disposizione dei servizi dovrà essere assicurato un equilibrato sistema delle turnazioni, adeguato a consentire nel tempo il pieno ed equo coinvolgimento di tutto il personale idoneo. A tal fine sarà assicurato il più ampio anticipo utile nella disposizione dei servizi: come regola, l'attivazione della reperibilità dovrà avvenire almeno entro le 12,00 del giorno stesso. Tuttavia, in quanto esigenza connessa a situazioni o eventi non adeguatamente prevedibili, la messa in reperibilità è comunque possibile in qualsiasi momento, se accettata dal personale interessato, anche ad evento in corso.

Il personale in reperibilità dovrà assicurare il raggiungimento della sede dell'Ente nel termine di 30' dalla chiamata.

Avuto riguardo alle finalità proprie degli interventi di protezione civile, qualora necessario, potrà comunque essere chiamato in servizio il personale disponibile, anche se non in stato di reperibilità.

7) lavori nocivi e pesanti – indennità

A) Indennità di disagio

Per l'esecuzione di lavori non rientranti tra quelli normalmente svolti nel territorio di competenza dell'Ente (quali interventi di forestazione, sistemazione idraulico-forestale, manutenzione del patrimonio agricolo-forestale regionale, come descritti al precedente punto 5), e più in particolare per i lavori di manutenzione di verde pubblico, sfalcio di banchine e scarpate stradali, cura di aree a verde, ecc., da svolgere a seguito di accordi, incarichi o convenzioni con i Comuni o altri Enti Pubblici, è riconosciuta un'indennità di disagio agli operai agricolo-forestali impegnati nella realizzazione di tali lavori.

Tale indennità aggiuntiva, fissata nella misura dell'8% della normale retribuzione, sarà corrisposta nel periodo 1 maggio-30 settembre in ragione:

- delle sfavorevoli condizioni ambientali;
- dell'esposizione a polveri, rumori, ecc.;
- delle particolari condizioni di attenzione richieste agli addetti (controllo del traffico di veicoli, cautela da prestare operando in aree frequentate da persone, ecc.)

B) Indennità di alta montagna

L'indennità di disagio spettanti per l'anno 2017 è corrisposta secondo i parametri fissati nell'art. 53 del CCNL.

8) salario variabile

Visto che l'impegno delle squadre di operai forestali è sempre più legato alle politiche ambientali volte alla valorizzazione e alla salvaguardia del territorio, e che tali politiche saranno attuate attraverso:

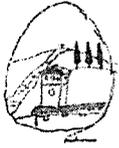
- In ambito di Bonifica per l'ottimizzazione di cantieri e progetti da realizzare in amministrazione diretta nell'ambito del settore.

Le parti concordano che al conseguimento degli obiettivi sopra descritti l'Unione dei Comuni del Pratomagno corrisponderà un importo complessivo lordo pari al 6% della retribuzione contrattuale lorda così come definita al punto dal presente accordo.

Le erogazioni relative al salario variabile non potranno costituire elementi definitivamente acquisiti e/o irrinunciabili della retribuzione, e non saranno computabili ai fini del calcolo di altri istituti economici che prendono a riferimento la retribuzione oraria, giornaliera, mensile o annua.

I criteri per l'applicazione delle erogazioni vengono stabiliti come segue:

- a) obiettivo raggiunto: 50% dell'ammontare del salario variabile;
- b) presenze contribuenti al conseguimento degli obiettivi: 50% del salario variabile.



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

Il raggiungimento dell'obiettivo di cui al punto a) è stabilito annualmente in modo preventivo e consuntivo dai Responsabili dei Servizi competenti e viene comunicato alle OO.SS. le quali potranno richiedere un confronto con l'Ente.

Ai fini della valutazione si terrà conto dei seguenti elementi:

- rispetto dei tempi di scadenza previsti per la realizzazione dei singoli progetti affidati in amministrazione diretta;
- difficoltà e disagio operativo nei lavori da eseguire;
- autonomia operativa ed organizzativa della squadra;
- qualità del lavoro eseguito in riferimento a parametri acquisiti nel corso dell'attività di gestione del patrimonio agricolo forestale;
- rispetto delle norme sulla sicurezza ed utilizzo appropriato dei DPI;
- rapidità di intervento in caso di incendio boschivo o di altra situazione di emergenza;
- corretta manutenzione di mezzi ed attrezzature;
- disponibilità alla partecipazione ai corsi di formazione professionale e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- definizione di un programma che preveda la rotazione dei lavoratori, nel rispetto delle mansioni previste da ciascun livello, sull'uso dei mezzi in modo che sia ridotta l'esposizione agli agenti nocivi, ma sopra tutto che permetta la gestione più efficiente/efficace dei mezzi e delle attrezzature dell'Ente

Per quanto riguarda il punto b), saranno soggetti alla corresponsione dell'importo variabile i dipendenti che:

- non abbiano effettuato assenze ingiustificate
- non abbiano commesso alcuna infrazione disciplinare
- in reperibilità per il servizio AIB, su chiamata del responsabile, non si siano presentati in modo ingiustificato, si siano rifiutati di presentarsi o non sia stato possibile contattarli
- non abbiano effettuato più di 30 giornate (di effettivo lavoro) di assenza per malattia non ospedalizzata e relativa prosecuzione, con esclusione di quelle per infortunio sul lavoro e continuazione di infortunio.

Per quanto riguarda la maggiorazione del premio pari al 2% della retribuzione contrattuale lorda si conviene che sarà finanziato con una parte dei proventi relativi alla quota parte dell'ente sulle vendite dei materiali ricavati dall'attuazione del piano di gestione.

Il piano annuale degli obiettivi per il personale forestale verrà concertato dall'ente con la R.S.U. all'inizio di ciascuna annualità entro il 28 febbraio dell'anno in corso.

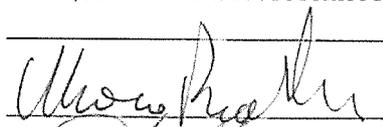
Entro il 28 febbraio dell'anno successivo l'ente procederà ad effettuare la valutazione delle prestazioni verificando il grado di raggiungimento degli obiettivi. La valutazione dei dipendenti verrà comunicata a ciascun dipendente oltre che alle R.S.U.. Il dipendente e le R.S.U. potranno eventualmente presentare memorie ed osservazioni. L'ente procederà successivamente, previa conferma o modifica della valutazione, ad effettuare l'erogazione dei compensi.

Il premio verrà corrisposto in un'unica soluzione con la busta paga del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo dell'Ente.

In caso di dimissioni e/o di assunzione del lavoratore nel corso dell'anno il premio verrà calcolato in misura proporzionale.

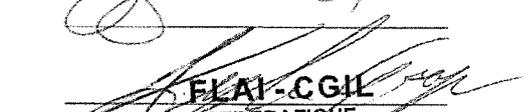
Loro Ciuffenna, 05 dicembre 17

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO









FLAI-CGIL
FEDERAZIONE
LAVORATORI AGRO INDUSTRIA
Via Monte Corvino, 24 - 52100 AREZZO
Tel. 0575 393437