

ACCORDO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICA E IDRAULICO FORESTALE ANNO 2024

L'anno 2024 (duemilaventiquattro) il giorno VENTICINQUE del mese di OTTOBRE presso gli uffici dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve si sono incontrati:

La Delegazione di parte pubblica, rappresentata da:

NARDONI SAURO - COORDINATORE DIREZIONALE
ZULUDAKIS ANDREA - RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE ASSOCIATO
BENCINI ILARIA - RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO
Colon MANUEL RODOLFO - RESPONSABILE SERVIZIO ATTIVITA' FORESTALI

I rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

GIUSSANI GIANLUCA, per F.L.A.I. - C.G.I.L.
SIMBULA MARIO, per F.L.A.I. - C.G.I.L.
PICCINI ANDREA, per F.A.I. - C.I.S.L.
I Rappresentanti sindacali aziendali

FABBRUCCI SIMONE
BATTAGLINI IACOPO

Assiste per la verbalizzazione la Sig.ra Federica Grati del Servizio Personale Associato

La Delegazione di parte pubblica, i rappresentanti della RSA e delle organizzazioni e confederazioni sindacali:

PREMESSO CHE:

Con D.G. n. 89 del 20/12/2022 è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale per la stipula dei contratti integrativi e individuazione rappresentanti dell'amministrazione in sede di confronto con la delegazione sindacale

APPROVANO e SOTTOSCRIVONO il seguente ACCORDO DEFINITIVO relativo al CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DIPENDENTI C.C.N.L. ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA ANNO 2024.

Salario per obiettivi

In applicazione dell'art. 16 del Contratto Integrativo Regionale di Lavoro (CIRL) 2019/2022, le parti sottoscrivono il presente contratto integrativo aziendale inerente l'erogazione del salario per obiettivi, strettamente correlato ai risultati ottenuti nella realizzazione dei programmi dell'Ente.

Viene stabilito che l'importo complessivo da destinarsi, per l'anno corrente, come salario variabile, ammonta al 7% del monte delle retribuzioni contrattuali lorde dell'anno precedente.

Resta ferma la quota fissa aggiuntiva non riassorbibile indicata nella tabella di cui all'art. 16 del C.I.R.L..

Data la mensilizzazione della suddetta quota fissa aggiuntiva, contrattualmente definita come pari al 2%, in sede di liquidazione del salario variabile annuale, si procederà alla ripartizione fra i dipendenti del valore pari al 7% del monte delle retribuzioni contrattuali lorde dell'anno di riferimento intendendo come tale tutti i compensi erogati (salario, straordinario e maggiorazioni, servizio antincendi boschivi, reperibilità, indennità varie e quant'altro) al netto delle voci di integrazione a carico degli istituti previdenziali ed

[Handwritten signatures and notes on the right margin, including a vertical signature and a signature at the bottom right.]

assistenziali (quote di integrazione per malattie a carico Inps, quote di integrazione per infortuni a carico Inail, assegni familiari a carico Inps, donazione sangue a carico Inps, etc.), rimborsi spese di missione, anticipazioni di TFR, compensi erogati per salario per obiettivi anno precedente, salario per obiettivi mensilizzato.

L'erogazione del salario variabile è condizionata per il 70% al raggiungimento degli obiettivi correlati alla realizzazione dei progetti dell'Ente, sotto riportati ai punti 1a) e 1b), e per il 30% alle presenze, con le modalità di cui al punto 2a).

Si da' atto che la quota di salario variabile da liquidarsi, in base alla realizzazione dei progetti del corrente anno (70% dell'importo di liquidazione), sarà determinata come segue:

1.a) per il 55% della suddetta somma complessiva (55% del 70% dell'intero importo da corrispondere a titolo di salario per obiettivi per ciascun anno) sulla base della partecipazione del dipendente ai seguenti sottoindicati progetti, individuati ai sensi dell'art. 16 CIRL 2019/2022, per un numero minimo di tre progetti nei seguenti settori di intervento: lotta agli incendi boschivi, attuazione dei piani di gestione del PAFR, svolgimento compiti diversi (convenzionati con altri Enti, interventi di bonifica).

I progetti individuati per gli adempimenti di liquidazione del salario per obiettivi sono stabiliti in continuità e coerenza con i progetti già attuati nell'anno precedente e sono stati effettivamente attuati nel corso dell'anno di riferimento in virtù del principio dell'ultravalidità dei contratti collettivi fino alla loro sostituzione con nuovi patti. I progetti risultano essere, pertanto, i seguenti:

Per la squadra di vigilanza, composta dagli Agenti dotati di Decreto di Guardia Particolare Giurata rilasciato dal Prefetto:

- mantenimento del livello raggiunto nel servizio di vigilanza;
- collaborazione all'espletamento delle funzioni amministrative in materia di vincolo idrogeologico ed accessoria attività di polizia amministrativa;
- regolare svolgimento del servizio antincendio – pattugliamento con effettuazione della reperibilità;
- collaborazione delle attività di protezione civile;
- disponibilità a mantenere la flessibilità di orario adattandolo alle esigenze legate all'andamento stagionale e lavorativo;
- collaborazione al sistema Autorizzazioni – Concessioni;
- Partecipazione ai servizi congiunti con altre forze di Polizia Giudiziaria;

Per la squadra di manutenzione del patrimonio demaniale:

- disponibilità a partecipare a corsi di formazione per innalzare il livello professionale dei lavoratori in modo da poter eseguire tutte le lavorazioni previste dall'Ente;
- disponibilità a partecipare alle attività del centro di formazione Forestale di Rincine svolte in collaborazione con il Servizio Foreste della Regione Toscana e le agenzie formative convenzionate -
- Collaborazione alla gestione del vivaio;
- disponibilità a mantenere la flessibilità dell'orario in funzione dell'andamento stagionale e del tempo necessario per raggiungere i vari luoghi di lavoro;
- mantenimento della buona efficienza delle macchine in dotazione;
- collaborazione alle attività di protezione civile per quanto previsto dal CCNL e CIRL;
- raggiungimento degli obiettivi prefissati dal programma annuale degli interventi forestali redatto dal responsabile del Servizio Attività Forestali e Gestione Ambientale.

Nel caso di periodo di servizio inferiore all'anno solare (12 mesi) dovuta a cessazione del rapporto di lavoro o aspettativa, la quota di salario per obiettivi correlato alla realizzazione dei progetti sarà erogata in misura proporzionale al periodo di servizio effettivamente prestato.

1.b) La restante quota di salario per obiettivi (pari al 15% della quota del 70% da liquidarsi in base ai parametri di partecipazione ai progetti interni dell'Ente) sarà liquidata in base alla valutazione individuale del dipendente desunta dalle risultanze derivanti dalla compilazione con firma congiunta a cura del Responsabile del Servizio, del Capo Operaio e Capo squadra dell'allegata scheda di valutazione individuale del dipendente. Il dipendente che non raggiunge la percentuale minima di n. 60 punti su 100 non avrà diritto all'erogazione di tale quota di salario variabile.

2.a) Salario per obiettivi correlato alle presenze del lavoratore nel corrente anno (30% del totale compenso di salario per obiettivi da corrispondere):

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

sulla base del numero di mesi di servizio, considerando mesi interamente lavorati quelli nei quali il dipendente risulti in servizio per più di 15 giorni; non operando detrazioni per alcun tipo di assenze dal servizio (malattie, ferie, permessi, infortuni, cassa integrazione, scioperi, permessi sindacali) ad eccezione dei periodi di assenza per malattia superiori alle n. 90 giornate lavorative complessivamente contabilizzate anche come totalizzazione dei singoli episodi in assenza per malattia. In quest'ultimo caso il lavoratore non avrà diritto al salario di cui al presente punto e tale quota di compenso verrà ridistribuita tra gli altri operai aventi diritto.

In caso di lavoratore part-time il periodo di servizio da prendere a base di calcolo si determina applicando al numero dei mesi in servizio di calendario, la percentuale pari al rapporto fra il servizio part-time e full-time;

in caso di maternità il salario variabile sarà erogato per i mesi di congedo di maternità obbligatoria mentre non sarà liquidato per i periodi di congedo parentale (ex astensione facoltativa).

Le erogazioni suddette non potranno costituire elementi definitivamente acquisiti o irrinunciabili della retribuzione, non potranno essere computabili ai fini del calcolo di altri istituti economici che prendano a riferimento la retribuzione oraria, giornaliera, mensile o annua (es. maggiorazioni per lavoro straordinario, festività e ferie, mensilità aggiuntive, trattamento di fine rapporto) previsti dal contratto.

Si conferma quanto previsto dall'art. 16 del CIRL circa il diritto alla corresponsione dell'indennità di salario per obiettivo da parte del personale dipendente avente prestatato servizio con rapporto a tempo determinato, ivi compresi i rapporti a tempo determinato degli impiegati forestali.

La liquidazione del salario per obiettivi sarà effettuata, di norma, entro il mese di giugno.

2. Indennità chilometrica

In applicazione dell'art. 15 del C.C.N.L. e dell'art. 12 del C.I.R.L. 2019/2022, stante l'assenza di un servizio di trasporto collettivo organizzato direttamente dall'Ente con mezzi propri e/o tramite convenzioni con aziende pubbliche e/o private si prevede l'individuazione dei centri di raccolta per il personale operaio (art. 54 C.C.N.L.), determinati da appositi atti di gestione organizzativa del Responsabile del Servizio e/o di Area. Tabella delle distanze chilometriche stradali (percorso più breve in automobile) da applicarsi per il calcolo delle indennità (arrotondate all'unità).

I centri di raccolta sono determinati come segue. Per quanto riguarda le distanze chilometriche si fa riferimento all'accordo precedente:

- Dicomano
- Sieci
- Vallina
- Consuma
- S. Francesco (Pelago)
- Rincine

Non essendo possibile assicurare il trasporto, limitatamente dai centri di raccolta al luogo di lavoro, si conviene di riconoscere, per le motivazioni di cui al primo capoverso del presente articolo, un'indennità di 1/5 del prezzo della benzina verde per ogni Km. del percorso giornaliero effettuato dal dipendente dal centro di raccolta alla sede di lavoro e viceversa considerando due viaggi giornalieri (andata e ritorno) e fino ad un massimo di 50 chilometri giornalieri.

Salvo diversa indicazione, negli ordini di servizio si individuano le località dei cantieri nelle sedi ordinarie di servizio:

sede di Rufina

sede di Rincine

Si dà inoltre atto come, in assenza della condizione di servizio di trasporto collettivo, l'erogazione del compenso di detta indennità sarà assoggettata a ritenute previdenziali e fiscali in base alla normativa vigente.

3. Attività D.O. - AIB

L'ente ha istituito un servizio di Direzione Operazioni Antincendio Boschivo con reperibilità H24 e, con appositi atti organizzativi del Responsabile, vengono individuati i dipendenti inquadrati come operai di VI° livello con mansioni di Direttore delle Operazioni.

Dato atto di quanto suddetto, nel confermare quanto già stabilito negli accordi degli anni precedenti, si dà atto che ai dipendenti di cui sopra sarà riconosciuto, per il servizio svolto a titolo di reperibilità AIB con qualifica D.O., quanto previsto dall'art. 23 del CIRL 2019/2022. Resta confermato quanto stabilito dall'art. 3, comma 4 del contratto integrativo aziendale precedentemente stipulato.

Resta confermato che, in caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equipollente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

4. Flessibilità orario di lavoro

Considerato che in determinati periodi dell'anno, per effettuare i compiti assegnati, al personale può essere richiesto di effettuare un orario più lungo di quello contrattuale, si conviene quanto segue:

Per le ore lavorate in eccedenza al normale orario di lavoro, dal lunedì al venerdì, si attuerà il recupero delle stesse tranne che per una quota di 10 ore su base mensile limitatamente ai componenti della squadra di vigilanza per le attività connesse al vincolo idrogeologico e una quota di 5 ore su base mensile limitatamente agli impiegati forestali, per le quali, in alternativa, sarà autorizzata se richiesta dal dipendente, la liquidazione dell'indennità per lavoro straordinario. Le restanti ore effettuate in eccedenza saranno contabilizzate nella banca delle ore con liquidazione della relativa sola maggioranza oraria.

Per le ore lavorate in eccedenza al normale orario di lavoro, dal lunedì al venerdì durante l'attività AIB, limitatamente alle fasi di repressione e bonifica, si attuerà il recupero delle stesse tranne che per una quota di 10 ore su base mensile per le quali, in alternativa, sarà autorizzata la liquidazione dell'indennità lavoro straordinario. Le restanti ore effettuate in eccedenza saranno contabilizzate nella banca delle ore con liquidazione della relativa sola maggioranza oraria. Le ore di lavoro effettuate nei giorni di sabato, domenica e festivi, onde evitare l'eccessivo accumulo a recupero, saranno retribuite previa richiesta del dipendente altrimenti poste al recupero. Le restanti ore effettuate in eccedenza saranno contabilizzate nella banca delle ore con liquidazione della relativa sola maggioranza oraria.

5. Indennità di mancata mensa

In applicazione di quanto previsto dall'art. 10 del CirI, agli addetti forestali viene riconosciuto un ticket elettronico dell'importo di 6,00 € di valore nominale per ogni giornata di effettivo lavoro di durata di almeno sei ore e trenta minuti e che facciano un intervallo di almeno 30 minuti per la consumazione del pasto per poi riprendere il lavoro per almeno un'ora. Tale disposizione decorre dalla data del 1° gennaio 2025. Le parti si impegnano a proseguire le trattative per la revisione di tale importo al momento dell'entrata in vigore della rilevazione elettronica delle timbrature.

6. Servizio di reperibilità per la foresteria di Rincine

Rispetto all'esigenza dell'Ente di garantire la funzionalità della foresteria del Complesso Demaniale di Rincine negli orari di chiusura degli uffici e non essendo previsto dalla contrattazione collettiva Nazionale e Regionale un servizio di reperibilità per interventi diversi da AIB e Protezione Civile, si istituisce un servizio di reperibilità specifico come segue:

il servizio potrà essere richiesto agli addetti forestali solo su base volontaria e verrà attivato per le ore di chiusura degli uffici della sede di Rincine nelle quali sono presenti ospiti presso la foresteria.

Il trattamento economico e le modalità di intervento sono quelle stabilite dall'art. 23 del CirI.

Sulla istituzione di questo specifico servizio è stato acquisito il parere favorevole del Comitato Tecnico Forestale Regionale così come previsto dall'art. 23 del CIRL.

7. Indennità di alta professionalità per gli istruttori forestali del Centro di Formazione Forestale di Rincine

Le parti prendono atto che:

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

- l'Ente ha realizzato e gestisce dal 2004 il Centro di Formazione Forestale di Rincine (CFFR) presso l'omonimo complesso regionale in gestione per delega a questo Ente ai sensi della L.R.39/2000 e s.m.i...
- Presso il CFFR svolgono la mansione di istruttore forestale operai forestali inquadrati al V° livello del CIRL di comprovata esperienza e le cui competenze sono certificate dal sistema regionale della formazione attraverso il conseguimento della qualifica professionale di "Tecnico per la formazione e l'addestramento degli operatori impiegati nei cantieri di utilizzazioni forestali (2021AF0305)" Livello EQF: V EQF.
- I suddetti istruttori costituiscono l'elemento principale dell'attività del centro CFFR.

In riferimento all'art. 49 del CCNL e in funzione delle caratteristiche di professionalità sopradescritte viene riconosciuta agli istruttori del CFFR l'indennità di alta professionalità quantificata in € 100,00 per tutte le mensilità contrattualmente previste e da conteggiare ai fini del T.F.R..

Relativamente al riconoscimento di questa specifica indennità è stato acquisito il parere favorevole del Comitato Tecnico Forestale Regionale così come previsto dall'art. 23 del CIRL.

8. Decorrenza e durata del contratto

Il presente Contratto Integrativo Aziendale di Lavoro decorre dal 01.01.2024 al 31.12.2024 e conserverà comunque la sua efficacia fino al prossimo rinnovo, salvo diverse decorrenze stabilite nell'accordo.

Pontassieve li, 25 ottobre 2024

Per l'Ente:

NARDONNI SAURO
[Signature]

Colom MANUEL ROBALFO

[Signature]

BENIGNI MARIA

[Signature]

LULUDAKIS ANDREA

[Signature]

Per le Organizzazioni Sindacali:

GIUSSANI GIANLUCA

[Signature]

SIMBULA MARIO

[Signature]

PACCINI ANDREA

[Signature]

I Rappresentanti sindacali aziendali:

BATTAGLIANI LACOPO - [Signature]

FABBRUCI SIMONE - [Signature]

Segretario Verbalizzante

Dott.ssa Federica Grati


