



Ente Foreste della Sardegna

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO PER GLI OPERAI ED IMPIEGATI DELL'ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

A seguito del parere favorevole espresso in data 20 luglio 2004 dalla Giunta Regionale con propria deliberazione n. 30/5 in ordine al testo dell'accordo relativo al Contratto Integrativo Regionale di Lavoro per gli operai ed impiegati addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria, nonché della certificazione del Collegio dei Revisori Contabili dell'Ente Foreste della Sardegna sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e della loro compatibilità con gli strumenti di programmazione finanziaria espressa in data 21 luglio 2004, il giorno 29 luglio 2004 alle ore 17.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

il CO.R.A.N.:

nella persona del Presidente Avv. Teodoro Rodin

Dott. Pietro Cadau
Dott. Roberto Cau

E

Organizzazioni Sindacali

FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Salvatore Mallocci e dai Segretari Territoriali Sigg.ri: Efisio Lasio, Salvatore Fenu, Giovanni Perino, Sebastiano Caria, Pietro Trudu, Raffaele Lecca, Erminio Siddu.

FAI-CISL rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Graziano Meloni e dai Segretari Territoriali Sigg.ri: Francesco Piras, Michele Fele, Giorgio Vargiu, Josto Molinas, Salvatore Cancedda, Bruno Olivieri, Giuseppe Marroccu.

UILA-UIL rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Marco Loy e dai Segretari Provinciali Sigg.ri: Ubaldo Porcu, Andrea Costaggiu, Pasquale Deiana, Franco Mattana, Paolo Camoglio e Virgilio Podda.

Preso atto della richiesta della Giunta Regionale relativa alla clausola sulla valutazione e attribuzione delle mansioni corrispondenti a livelli superiori, le parti eliminano l'art. 12 contenuto nella norma transitoria dell'ipotesi di accordo sottoscritto il 31 maggio 2004.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Integrativo Regionale di Lavoro per gli operai ed impiegati dell'Ente Foreste della Sardegna.

Lo SNAF, che ha partecipato alle trattative non sottoscrive il presente accordo.

IL CORAN

Teodoro Rodin
Pietro Cadau
Roberto Cau



Le Organizzazioni Sindacali

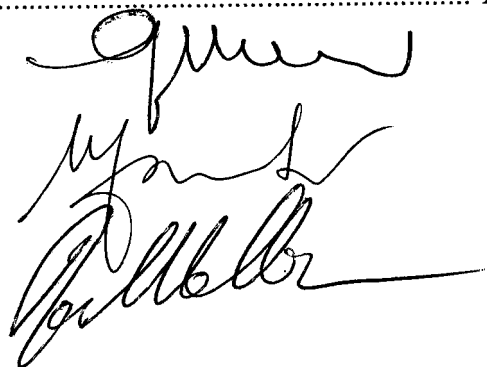
Salvatore Mallocci
Francesco Piras
Marco Loy

INDICE

Art. 1 Sfera di applicazione	4
Art. 2 Comitato Paritetico Regionale	4
Art. 3 Formazione Professionale	4
Art. 4 Reperibilità	5
Art. 5 Indennità di trasferta	6
Art. 6 Salario integrativo regionale	6
Art. 7 Fondo per il sistema premiante	6
Art. 8 Verifica dell'obiettivo e corresponsione del premio	7
Art. 9 Pari opportunità	8
Art. 10 Locali ad uso del personale	9
Art. 11 Assemblee sindacali	9
Art. 12 Permessi sindacali	10
Art. 13 Rappresentanze sindacali aziendali	10
Art. 14 Anticipazioni previdenziali	10
Art. 15 Assunzioni operai servizio antincendio	11
Art. 16 Assenze per malattia per gravi patologie	11
Art. 17 Quadri	11
Art. 18 Capi squadra	12
Art. 19 Norma transitoria	13
<i>Art. 5 Occupazione e garanzie occupazionali</i>	<i>13</i>
<i>Art. 6 Disciplina del rapporto di lavoro</i>	<i>13</i>
<i>Art. 13 Orario di lavoro</i>	<i>13</i>
<i>Art. 14 Lavoro straordinario, festivo, notturno e flessibile</i>	<i>14</i>
<i>Art. 16 Ferie</i>	<i>14</i>
<i>Art. 17 Permessi straordinari</i>	<i>14</i>
<i>Art. 22 Trattamento economico</i>	<i>14</i>
<i>Art. 25 Aumenti periodici per anzianità di servizio</i>	<i>14</i>
<i>Art. 26 Indennità per possesso di titolo di studio</i>	<i>15</i>
<i>Art. 27 Tredicesima e quattordicesima mensilità</i>	<i>15</i>
<i>Art. 30 Indennità per uso di video terminali e personal computer</i>	<i>15</i>
<i>Art. 31 Indennità di volo e antincendio</i>	<i>15</i>
<i>Art. 32 Indennità di cassa</i>	<i>15</i>
<i>Art. 33 Indennità per lavori speciali e disagiati</i>	<i>15</i>
<i>Art. 34 Lavori pesanti e nocivi</i>	<i>16</i>
<i>Art. 36 Indennità di percorrenza per recarsi sul posto di lavoro</i>	<i>16</i>
<i>Art. 38 Impedimento o interruzione del lavoro per cause di forza maggiore</i>	<i>16</i>
<i>Art. 39 Indumenti da lavoro</i>	<i>16</i>
<i>Art. 40 Periodi di corresponsione dello stipendio</i>	<i>16</i>
<i>Art. 41 Malattia, infortunio e maternità</i>	<i>16</i>
<i>Art. 42 Trattamento integrativo assistenza malattia, infortunio e maternità</i>	<i>17</i>
<i>Art. 43 Raggiungimento retribuzione giornaliera</i>	<i>17</i>
<i>Art. 47 Fondo integrativo pensionistico e sanitario</i>	<i>17</i>

Deo deo & c.





<i>Art. 53 Sanzioni disciplinari</i>	17
<i>Art. 54 Modalità di applicazione dei provvedimenti disciplinari</i>	17
<i>Art. 55 Commissione di disciplina</i>	18
<i>Art. 56 Controversie individuali e tentativo di conciliazione</i>	18
<i>Art. 57 Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	18
<i>Art. 59 Conservazione del posto di lavoro</i>	18
<i>Art. 72 Contributo di assistenza contrattuale</i>	18
Art. 20 Corresponsione arretrati	18
Art. 21 Decorrenza e durata	19
Allegato A Tabella salario integrativo regionale	20
Allegato B Tabella premio incentivante - “una tantum”	21
Allegato C Tabella premio incentivante mensile (50% di 1/12)	22

Uscire Kodli

Uscire Kodli






ART. 1
SFERA DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto integra il CCNL per gli addetti ai lavori di manutenzione idraulico forestale e idraulico agraria del 16.07.1998 e si applica agli operai ed impiegati dipendenti dell'Ente Foreste della Sardegna, sostituisce il CIRL del 30 giugno 1997, salvo quanto previsto dal successivo art. 19.
2. L'interpretazione autentica del presente CIRL è demandata alle parti firmatarie del contratto.

ART. 2
COMITATO PARITETICO REGIONALE

- 1) E' istituito il Comitato Paritetico Regionale di cui all'art. 3 del C.C.N.L..
- 2) Il Comitato ha sede presso l'Ente Foreste della Sardegna in Cagliari ed è composto da sei membri, tre dei quali nominati dall'Ente Foreste della Sardegna e tre dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.I.R.L.
- 3) Il Comitato si avvale di un rappresentante del CORAN con funzioni di coordinamento.
- 4) Le modalità del funzionamento del Comitato Paritetico, ivi comprese quelle di designazione e di sostituzione dei suoi membri, nonché la convocazione delle riunioni, sono determinate dallo stesso Comitato entro due mesi dalla sua istituzione, mediante apposito regolamento.
- 5) Il Comitato Paritetico ha le funzioni e i compiti previsti dall'art. 3 del C.C.N.L.. Le parti si impegnano ad intervenire nei confronti della Regione affinché il Comitato sia trasformato in Osservatorio Regionale del settore, come previsto dal citato art. 3.

ART. 3
FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti rimettono l'individuazione del fabbisogno formativo del personale al Comitato Paritetico previsto dall'art. 2.

Deu Rhi

Luigi

Deu

Carlo

Manfredi

ART. 4
REPERIBILITA'

1. L'Ente Foreste della Sardegna, in relazione all'attività antincendio, nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre, può chiedere al lavoratore la reperibilità per essere chiamato ad effettuare l'opera di spegnimento e di bonifica antincendio secondo le seguenti modalità e condizioni:
 - a) la reperibilità deve essere programmata dall'Ente Foreste della Sardegna dal termine dell'attività pomeridiana fino all'inizio del lavoro antimeridiano, per squadre di 5 operai addetti alla lotta antincendi più l'autobottista, l'addetto alle pompe, il capo cantiere o il capo squadra.
 - b) La reperibilità deve essere chiesta, per squadra tipo di cui sopra, non in riferimento al singolo cantiere ma ad un bacino geografico più ampio.
 - c) Compatibilmente con la disponibilità dei soggetti che devono costituire la squadra tipo, la reperibilità deve essere disposta, a turno, fra i lavoratori e i diversi cantieri del bacino di riferimento, privilegiando la disponibilità della persona.
 - d) Al lavoratore chiamato ad effettuare l'opera di spegnimento e di bonifica del presente articolo è comunque assicurata la remunerazione di almeno tre ore di lavoro.
 - e) Il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 7 giorni al mese, ove vi sia la possibilità di turnazione.
 - f) Il lavoratore inserito in appositi turni di reperibilità deve comunicare all'Amministrazione il proprio recapito telefonico ed assicurare la presenza entro il termine di 15 minuti dalla chiamata nel luogo in cui è stato stabilito il punto di raccolta.
 - g) Il dipendente al quale è stato chiesto di essere reperibile, se deve allontanarsi dal posto in cui ha garantito la rintracciabilità, deve dare preavviso al capo squadra o capo cantiere inseriti in turno di reperibilità e deve comunque garantire la presenza nei termini di cui al precedente comma.
2. In caso di chiamata dell'operaio iscritto nelle liste di reperibilità per l'intervento di spegnimento e di bonifica, costituisce grave infrazione la non reperibilità o la mancata presentazione nel luogo previsto, salvo giustificato e impreveduto motivo.
3. Modalità diverse di utilizzo dell'istituto della reperibilità saranno concordate a livello provinciale con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto integrativo, entro il 15 maggio di ogni anno.
4. Il dipendente al quale è stata chiesta la reperibilità, ha diritto ad una indennità pari al 10% della retribuzione oraria per ogni ora di reperibilità, costituita dal minimo tabellare nazionale e dal salario integrativo regionale. Tale indennità è mantenuta nella misura del 10% in virtù dell'art. 29 del C.I.R.L. del 16.07.1998, quale condizione di miglior favore, ai sensi dell'art. 14 della L.R. n. 24 del 9 giugno 1999.

Dei Roli

Luigi
R

Bello
quero
Luigi

ART. 5
INDENNITA' DI TRASFERTA

1. Al dipendente chiamato a prestare la propria attività lavorativa fuori dalla sede ordinaria di lavoro (Ufficio e/o Cantiere), che comporti pernottamento, compete il rimborso a piè di lista delle spese di vitto, alloggio, viaggio sostenute per ragioni inerenti al servizio stesso. L'importo per il vitto, non potrà essere superiore a Euro 25,00 per ciascun pasto.
2. Sull'importo delle spese documentate di vitto ed alloggio (di categoria non superiore a tre stelle), si applica una maggiorazione del 25% a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.
3. Al dipendente chiamato a prestare la propria attività lavorativa fuori dalla sede ordinaria di lavoro (Uffici e/o Cantiere), per un numero di ore superiore a 5, senza necessità di pernottamento, e che non possa, per ragioni inerenti al servizio da svolgere, rientrare nella sede ordinaria di lavoro per la normale consumazione del pasto, compete il rimborso a piè di lista del costo del pasto stesso nei limiti di cui al comma 1) o, in alternativa, un rimborso forfetario di Euro 20,00.
4. Il rimborso di cui al comma che precede compete anche ai lavoratori addetti al servizio antincendio.
5. Le spese sono rimborsate con la paga del mese cui si riferiscono o di quello successivo dietro presentazione del relativo prospetto e delle pezze giustificative.

ART. 6
SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE

1. Il Salario integrativo regionale annuo, in godimento alla data del 31.12.2000, è incrementato nella misura di cui alla tabella A allegata al presente contratto.
2. Gli incrementi retributivi orari per lavoro straordinario sono finanziati con corrispondente riduzione del numero delle ore di lavoro straordinario effettuato nell'Ente nell'anno 2003

ART. 7
FONDO PER IL SISTEMA PREMIANTE

1. Al fine di rispondere all'esigenza di gratificare il Personale per la maggiore professionalità acquisita, oltre che per incentivare qualità e quantità del lavoro svolto, è istituito un Fondo per il sistema premiante.
2. Al Fondo è destinata la somma di Euro 3.565.023,80 per il 2001, di Euro 3.525.191,51 per il 2002 e di Euro 3.286.902,54 per il 2003.

Illegible signature

Illegible signature

Illegible signature

3. Il sistema premiante riguarda la generalità dei lavoratori e deve seguire le seguenti linee direttrici:

a) decentramento ai singoli Servizi Territoriali della individuazione, gestione e verifica degli obiettivi premianti e dei progetti speciali, sulla base del piano regionale elaborato dalla struttura centrale;

b) privilegiare, nella prima fase organizzativa, la scelta di obiettivi e di progetti speciali che l'Ente può scegliere alternativamente;

c) confronto dei vertici dei Servizi territoriali con le OO.SS. firmatarie del CIRL e/o le R.S.A. e/o RSU ove costituite, dopo aver messo a punto gli obiettivi ed i progetti.

4. Nell'ipotesi di un significativo scostamento nella fase di esecuzione del progetto, l'Ente dovrà dare puntuale informativa alle OO.SS..

5. In fase di prima applicazione, l'Ente, le OO.SS. e le R.S.A. si impegnano ad una verifica finale del risultato conseguito.

6. Gli obiettivi e i progetti devono essere presentati alle OO.SS. firmatarie del CIRL e/o le R.S.A. entro il giorno 30 del mese di ottobre; il confronto si deve concludere entro il giorno 30 del mese di novembre e il piano diventa operativo dal 1 gennaio successivo.

7. Gli obiettivi e i progetti dovranno prevedere, in sede di elaborazione, l'assegnazione della quota del Fondo, che è determinata sulla base del numero dei lavoratori in servizio.

ART. 8

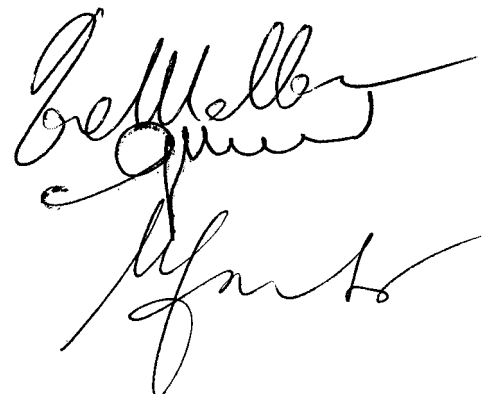
VERIFICA DELL'OBIETTIVO E CORRESPONSIONE DEL PREMIO

1. Il dirigente responsabile della competente struttura territoriale porterà a conoscenza delle OO.SS. l'esito della verifica finale del progetto e/o obiettivo.

2. L'obiettivo è pienamente conseguito con il raggiungimento dell'80% del piano elaborato dal Servizio; dal 50% al 79%, l'obiettivo si intende raggiunto nella misura del 75%; sotto la soglia del 50%, l'obiettivo non si ritiene raggiunto.

3. L'effettiva corresponsione del compenso avviene previa esplicita certificazione del dirigente responsabile della Struttura territoriale competente.

4. Il calcolo del compenso è effettuato sulla base del livello di inquadramento rivestito dal lavoratore al 1° gennaio, ovvero a data successiva in relazione al conseguimento di diverso livello di inquadramento, rapportato alle giornate lavorative di effettiva presenza.



5. I compensi non sono fra loro cumulabili e sono frazionabili in dodicesimi – in proporzione alla permanenza in servizio, per i casi di assunzione e di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

6. In caso di mobilità tra progetti o tra le strutture, i compensi sono commisurati al progetto al quale il lavoratore è stato inizialmente assegnato.

7. Per gli anni 2001 e 2002 e per il periodo 01.01.03 - 30.11.2003, il premio incentivante è erogato sotto forma di *una tantum*, tenendo conto del livello retributivo nella misura stabilita dall'allegato B e rapportato al periodo di occupazione.

8. Dal 01.12.2003 un acconto pari al 50% del premio incentivante viene erogato mensilmente secondo i livelli (allegato C); il saldo viene corrisposto nel mese successivo alla data della prevista verifica finale del raggiungimento degli obiettivi.

9. Le eventuali economie che dovessero risultare all'esito di tale verifica, se riguardano una struttura, vanno a beneficio delle altre strutture; quelle del singolo progetto saranno distribuite tra i destinatari dei singoli progetti del medesimo Servizio Territoriale, secondo i livelli di inquadramento.

10. Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, gli acconti corrisposti saranno recuperati mensilmente nell'arco di un anno o, a richiesta, portati in compensazione sull'acconto dovuto a titolo di compenso incentivante per il successivo progetto.

11. Nell'ipotesi della mancata individuazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del CIRL, degli obiettivi premianti e dei progetti speciali, i lavoratori hanno comunque diritto alla corresponsione del saldo del compenso incentivante.

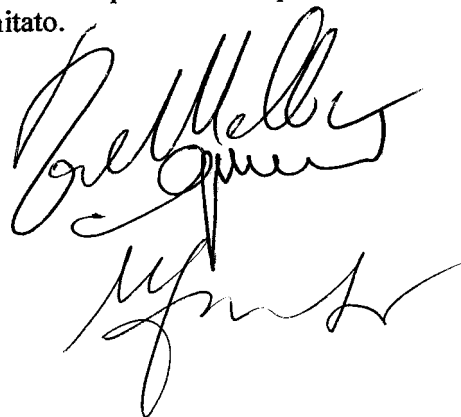
12. Il premio è ridotto proporzionalmente per assenze superiori alle 30 giornate annue con una riduzione di 1/260 per ogni giornata di assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, diverse da assenze per malattia dipendenti da cause di servizio, infortunio sul lavoro, ferie, permessi sindacali, CISOA

ART. 9 PARI OPPORTUNITA'

L'Ente costituirà entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, il Comitato Paritetico di cui all'art. 19 del CCNL. L'Ente assicurerà, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato.







ART. 10
LOCALI AD USO DEL PERSONALE

L'Ente predisporrà un piano triennale per la realizzazione di servizi igienici, anche mobili, da mettere a disposizione dei lavoratori in tutti i luoghi di lavoro, dando tempestiva informazione alle OO.SS..

Qualora vi siano locali idonei per consumare il pasto, l'Ente dovrà consentirne l'uso. I locali di cui al comma precedente dovranno essere mantenuti in buono stato di pulizia e di igiene, a cura dei lavoratori, provvedendo, se del caso e per non più di trenta minuti, a mezzo di un operaio incaricato dal caposquadra alla pulizia dei locali durante l'orario di lavoro.

ART. 11
ASSEMBLEE SINDACALI

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro, a riunioni e ad assemblee sindacali. Le assemblee sindacali potranno tenersi anche fuori dal luogo di lavoro. La convocazione, che sarà effettuata dalle R.S.A. o dalle Organizzazioni Sindacali, secondo i rispettivi statuti, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati anche per il tramite del capo cantiere alla Direzione Generale dell'Ente, con avviso scritto almeno tre giorni prima, salvo casi di particolare e motivata urgenza.

Eventuali condizioni eccezionali e motivate, che comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere comunicate per iscritto entro 48 ore alle rappresentanze sindacali promotrici. Il provvedimento di rinvio dovrà essere adottato dal Direttore Generale, il quale ne assumerà la piena responsabilità.

2. I responsabili delle singole unità operative comunicano alla Direzione Generale il numero delle ore di partecipazione alle assemblee di ciascun dipendente.

3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

4. Per le riunioni che si tengono nell'ambito del cantiere e durante l'orario di lavoro, qualora il luogo ove si tengono sia distante dal posto di lavoro più di 1,5 km per l'andata e altrettanti per il ritorno, il datore di lavoro, su richiesta della R.S.A., concederà un maggior lasso di tempo, in aggiunta a quello previsto nella richiesta, di complessivi 15 minuti non computabili nelle tredici ore annue; se la distanza è superiore a complessivi 30 km il lasso di tempo concedibile nei modi e nei termini di cui sopra non potrà comunque essere superiore a complessivi trenta minuti.

Deiun Lohu'
Luciano
Q

Luigi Mella
Luigi Mella

ART. 12
PERMESSI SINDACALI

1. Per l'espletamento del loro mandato i dirigenti delle OO.SS. firmatarie del presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti. L'esercizio di tale diritto è subordinato al solo adempimento dell'onere della comunicazione all'Ente Foreste nelle forme e nei termini previsti dal punto c) dell'art. 4 del CCNL.

I permessi di cui al precedente comma possono essere concessi anche in via continuativa.

2. Fino ad una nuova disciplina dei permessi sindacali di cui all'art. 4 del CCNL, il monte ore stabilito dai comma 1 e 3, parte A) e dai commi 2 e 3 parte B) dell'art. 69 del CIRL firmato in data 30.06.1997 è ripartito tra le OO.SS. firmatarie del presente CIRL in proporzione al dato associativo, risultante al 31 dicembre dell'anno precedente l'anno di riferimento.

3. A richiesta di due o più organizzazioni sindacali, la ripartizione delle ore di permesso può essere effettuata cumulativamente in favore delle organizzazioni richiedenti, sulla base del dato associativo cumulativo.

4. Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina di cui al comma 2, è mantenuta l'entità dei permessi retribuiti per il Delegato Aziendale, prevista dal 4° comma, parte B dell'art. 69 del C.I.R.L. firmato il 30.06.1997.

ART. 13
RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 4 parte B) del CCNL, saranno costituite presso gli Uffici Forestali, i Servizi Territoriali e la Direzione Generale dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CIRL.

ART. 14
ANTICIPAZIONI PREVIDENZIALI

Gli operai a tempo indeterminato hanno diritto all'anticipazione da parte dell'Ente, delle prestazioni e indennità corrisposte dall'INPS e dall'INAIL., in caso di malattia, infortunio, Cassa Speciale Operai Agricoli (CISOA), congedi parentali ex L. 53/2000, con esclusione degli assegni familiari.

Dei

Luciano

Bellob
Opere
gamb

Le predette anticipazioni saranno corrisposte secondo apposito regolamento dell'Ente, previo rilascio da parte del lavoratore interessato di apposita delega a favore dell'Ente Foreste per il recupero delle somme anticipate, a decorrere dal 01.10.2004.

ART. 15 ASSUNZIONI OPERAI SERVIZIO ANTINCENDIO

Le assunzioni a tempo determinato del personale da impiegare per l'attuazione dell'Attività Antincendio sono effettuate nel rispetto delle disposizioni dei commi 1, 2, dell'art. 20 della L.R. n. 3/2003, secondo i criteri di cui alla Circolare del Ministero del lavoro n. 828/03 e secondo le modalità attuative stabilite dagli organi collegiali territoriali competenti in materia di avviamento al lavoro.

ART. 16 ASSENZE PER MALATTIA PER GRAVI PATOLOGIE

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero e di day-hospital, anche quelli di assenza dovuti alle terapie, certificate dalla competente autorità sanitaria pubblica o convenzionate.

ART. 17 QUADRI

I quadri così come definiti dal CCNL, sono suddivisi in due livelli:

1° LIVELLO: appartengono a questa categoria gli impiegati inquadrati al 6° livello in possesso di titolo di studio non inferiore al diploma di scuola media superiore, preposti alla direzione di uffici o attività tecnica o amministrativa di alta specializzazione. Tali funzioni

Handwritten signatures:
Klein
Lunardi
P

Handwritten signatures:
Bellotti
G. G. G.
F. G. G.

sono svolte con discrezionalità e autonomia nei limiti delle direttive impartite dal proprio dirigente o dal quadro del livello superiore ove esistente nella struttura di appartenenza.

2° LIVELLO: appartengono a questa categoria gli impiegati inquadrati al 6° livello in possesso del diploma di laurea, preposti alla direzione e/o coordinamento e/o controllo di unità organizzative ed operative di fondamentale importanza per l'ufficio e di rilevante complessità ed articolazione.

Tali funzioni sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive impartite dai dirigenti.

L'indennità di funzione prevista per il quadro di 1° livello è di € 250,00 mensili e per il quadro di 2° livello di € 350,00 mensili.

Il diritto a percepire tale indennità decorre dal 01.12.2003.

Sono fatti salvi gli inquadramenti operati, sulla base di provvedimenti formali assunti alla data del 1.12.03, comportanti attività ascrivibili alla figura di quadro di 2° livello.

ART. 18 CAPI SQUADRA

I Capi Squadra sono lavoratori inquadrati al 3° livello operaio. Sotto la direttiva del Capo Cantiere svolgono i seguenti compiti: verifica e compilazione delle presenze giornaliere, assegnazione ai dipendenti dei lavori nei luoghi prestabiliti, verifica delle esigenze di materiali, attrezzature e mezzi per la squadra, controllo e trascrizione negli appositi moduli dei lavori eseguiti.

Ai Capi Squadra che svolgono effettivamente tale mansione compete una indennità di funzione del 5% della retribuzione con decorrenza dal 01.12.2003.

Alci
Amby
R

Bella
Qu

Sp

ART. 19
NORMA TRANSITORIA

Ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L., nelle more dell'armonizzazione del C.I.R.L. con il C.C.N.L., sono fatte salve le seguenti disposizioni di miglior favore del C.I.R.L. firmato il 30.06.1997:

ART. 5
OCCUPAZIONE E GARANZIE OCCUPAZIONALI

I commi 3 e 4 sono sostituiti dai seguenti:

3) Agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, avviati secondo le turnazioni previste dalle leggi vigenti, è garantita, comunque per non più di gg. 20 come disciplinato ai successivi commi 4° e 5°, la proroga del rapporto di lavoro per il tempo necessario al recupero delle giornate non lavorate per pioggia o per altre avversità atmosferiche, e per altre cause comunque non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro e del lavoratore.

4) Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato, che prestano servizio osservando turni semestrali, in relazione alla necessità del raggiungimento delle 151 giornate di lavoro, è garantito il proseguimento della attività lavorativa nei primi 20 giorni del mese successivo alla scadenza del turno, se trattasi di turno con inizio il primo gennaio, e l'anticipazione della stessa, a decorrere dal 10 giugno se trattasi di turno con inizio 1° luglio.

ART. 6
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Parte B) punto 2

ART. 13
ORARIO DI LAVORO

Parte B) comma 11): cassare le parole "nel periodo dal 1° Novembre al 31 Marzo".

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

ART. 14
LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO E FLESSIBILE

ART. 16
FERIE

ART. 17
PERMESSI STRAORDINARI

L'art. 17 è integrato come segue:

“Le tre giornate di permesso retribuito per lutto sono estese al personale a tempo determinato.

Al personale a tempo determinato sono concesse, a richiesta, ulteriori tre giornate di permesso non retribuito da usufruire anche ad ore”.

ART. 22
TRATTAMENTO ECONOMICO

Parte A) comma 2

Parte B) comma 3 è sostituito dal presente:

“agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 156”

ART. 25
AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

Parte B)

Dei
Luigi
De

Carroll
Quero

Lyf
gamb

ART. 26
INDENNITA' PER POSSESSO DI TITOLO DI STUDIO

ART. 27
TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Comma 2 parte A)

ART. 30
INDENNITA' PER USO DI VIDEO TERMINALI E PERSONAL COMPUTER

ART. 31
INDENNITA' DI VOLO E ANTINCENDIO

ART. 32
INDENNITA' DI CASSA

ART. 33
INDENNITA' PER LAVORI SPECIALI E DISAGIATI

Manelli
Luigi
R

Corbelli
Am
gn

ART. 34
LAVORI PESANTI E NOCIVI

Punto 1 lettera a) aggiungere le seguenti parole: "cippatrice, sramatore, decespugliatore, motocoltivatore".

ART. 36
INDENNITA' DI PERCORRENZA PER RECARSISUL POSTO DI LAVORO

ART. 38
**IMPEDIMENTO O INTERRUZIONE DEL LAVORO PER CAUSE DI FORZA
MAGGIORE**

ART. 39
INDUMENTI DA LAVORO

ART. 40
PERIODI DI CORRESPONSIONE DELLO STIPENDIO

ART. 41
MALATTIA, INFORTUNIO E MATERNITA'

Handwritten signatures:
K...
L...
P...

Handwritten signatures:
C...
S...
F...

ART. 42
TRATTAMENTO INTEGRATIVO ASSISTENZA MALATTIA, INFORTUNIO E
MATERNITA'

ART. 43
RAGGUAGLIO RETRIBUZIONE GIORNALIERA

Il comma unico è sostituito dal seguente:

“Il trattamento economico per festività e le ritenute per i casi di assenza per malattia, infortunio, C.I.G.S. e sciopero, sono ragguagliati all’orario giornaliero effettivo di lavoro

ART. 47
FONDO INTEGRATIVO PENSIONISTICO E SANITARIO

ART. 53
SANZIONI DISCIPLINARI

ART. 54
MODALITA' DI APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

per lei
Luciano
Al

Belletto
Quar
fu

ART. 55
COMMISSIONE DISCIPLINA

ART. 56
CONTROVERSIE INDIVIDUALI E TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

ART. 57
PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 59
CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

ART. 72
CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

ART. 20
CORRESPONSIONE ARRETRATI

Entro trenta giorni dalla data della definitiva approvazione del presente contratto l'Ente Foreste della Sardegna corrisponderà un acconto del 90% dell'incremento del salario integrativo regionale e del premio incentivante maturati al 31.12.2003 e di cui agli allegati A, B e C.

Il conguaglio sarà erogato entro il 31.12.2004.

memberi
Luigi
Pa

Belloni
Quar
Luigi

**ART. 21
DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto integrativo regionale, salvo le diverse decorrenze stabilite nei commi precedenti, decorre dal 1° gennaio 2000 e scade il 31.12.2003.
Le norme del presente contratto manterranno la loro efficacia anche dopo la scadenza, fino al rinnovo del nuovo C.I.R.L.

Deubler
L...
Pa

Deubler

g...

g...

ALLEGATO A

**TABELLA SALARIO INTEGRATIVO REGIONALE
"Incremento annuo"**

Impiegati

LIV.	2001	2002	2003
6	688,56	688,56	688,56
5	602,49	602,49	602,49
4	552,66	552,66	552,66
3	520,95	520,95	520,95
2	489,24	489,24	489,24
1	453,00	453,00	453,00

Operai

LIV.	2001	2002	2003
4	557,19	557,19	557,19
3	525,48	525,48	525,48
2	489,24	489,24	489,24
1	453,00	453,00	453,00

*per lui
Luisi
P*

Celli

quasi

quasi

ALLEGATO B

TABELLA PREMIO INCENTIVANTE – “Una tantum”

Impiegati

LIV.	2001	2002	2003 (11/12)
6	1001,68	974,32	774,59
5	876,47	852,53	677,77
4	803,98	782,02	621,71
3	757,85	737,15	586,04
2	711,72	692,28	550,37
1	659,00	641,00	509,67

Operai

LIV.	2001	2002	2003 (11/12)
4	810,57	788,43	626,80
3	764,44	743,56	591,13
2	711,72	692,28	550,36
1	659,00	641,00	509,60

verli.
Luca
PC

Coltella

gual

gual

ALLEGATO "C"
TABELLA PREMIO INCENTIVANTE MENSILE (50% DI 1/12)

Impiegati

LIV.	DICEMBRE 2003 (50% DI 1/12)	2004
6	35,21	688,56
5	30,81	602,49
4	28,26	552,66
3	26,64	520,95
2	25,02	489,24
1	23,17	453,00

Operai

LIV.	DICEMBRE 2003 (50% DI 1/12)	2004
4	28,50	557,19
3	26,87	525,48
2	25,02	489,24
1	23,17	453,53

Seccia
Luca
R

Bull
Marta
Gianni

DICHIARAZIONE

Lo S.N.A.F. non ritiene di poter sottoscrivere il C.I.R.L. del personale dell'Ente Foreste della Sardegna perché, a causa dell'avvio dell'attività contro gli incendi, non ha potuto convocare le assemblee nella maggioranza dei cantieri per conoscere, quanto meno, il parere del 51% del personale sindacalizzato.

Pertanto, non avendo potuto convocare le assemblee, in assenza del parere della maggioranza dei lavoratori, non può sottoscrivere il C.I.R.L. che, peraltro, prevede l'equiparazione retributiva dei Quadri con i primi livelli del personale dirigente dell'amministrazione regionali e degli altri Enti strumentali, mentre è stata disattesa la richiesta di equiparazione retributiva tra impiegati e operai negli scatti di anzianità, negli assegni familiari, nei primi tre giorni di malattia, nell'indennità di possesso di titolo di studio, indispensabile per porre fine al malcontento ed alle discriminazioni che questi ultimi subiscono ingiustificatamente da oltre 20 anni e, tra gli stessi operai, per la diversità di orario di lavoro settimanale (43 ore per i guardiani e 40 ore per le vedette).

p. la delegazione regionale S.N.A.F.

Cagliari, 28/07/04

Urania Jolte

29.07.2004

Teodoro Rodu





SEGRETERIE REGIONALI SARDEGNA

NOTA A VERBALE

In merito alle motivazioni, addotte dalla Delibera della Giunta Regionale, che ha determinato l'eliminazione dell'art. 12 inserito nell'art. 19 " Norma transitoria " del CIRL lavoratori dell'Ente Foreste della Sardegna, le OO. SS. FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL ritengono che tali norme contrattuali non contrastino con l'art. 9 lett. d) della L.R. 12/2002, poiché, anch'esse, prevedono selezioni interne nel caso in cui l'Ente abbia necessità di figure professionali non presenti nel cantiere o debba procedere a nuove assunzioni.

Le OO.SS. FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL fanno osservare, inoltre, che la misura del 40% è stata elevata al 50% dalla L.R. 3/2003 art. 20 punto 5, e che in ogni caso tale limite, giacché fissato dalla legge, non poteva essere evidenziato nel contratto poiché non contrattabile.

Per quanto attiene ai criteri che dovranno essere osservati nella selezione, le OO. SS. FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL ritengono che siano i principi fondamentali di equità sui quali costruire il regolamento interno per le selezioni.

Tore Mallocci

Graziano Meloni

Marco Loy

Viale Monastir, 35 - CAGLIARI
tel 070/2795211/366/ - fax 070/2795330

via Ancona, 11 - CAGLIARI
tel 079/707009
fax 079/707163 - 070/3490252

Viale Elmas - CAGLIARI
tel. 070/272893 - fax 070/272897

