



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DIREZIONE GENERALE

del

CORPO FORESTALE E DI VIGILANZA AMBIENTALE

Servizio Affari Generali Personale ed Economato

**TESTO COORDINATO
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA CFVA
IN VIGORE AL 01.01.2009**

a cura del Settore Gestione Risorse Umane

TESTO COORDINATO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA CFVA IN VIGORE AL 01.01.2009

**Contratto integrativo di lavoro (Art. 65 L.R. n°31/98 – Artt. 10 e SS C.C.R.L. 2001)
(firmato in data 11.06.2002)**

INDICE:

Titolo I - introduzione-

- art. 1
- art. 2
- art. 3

Titolo II - criteri per l'organizzazione del lavoro

- art. 4
- art. 5
- art. 6

Titolo III - articolazione dell'orario di lavoro e reperibilità

- art. 7
- art. 8
- art. 9

Titolo IV - misure per realizzare le pari opportunità

- art. 10
- art. 11
- art. 12

Titolo I

I N T R O D U Z I O N E

Il C.F.V.A. è struttura della Amministrazione regionale avente compiti tecnici e di polizia nel campo forestale e ambientale. Funzioni e compiti sono specificati nella legge istitutiva (L.R. n°26/1985).

L'attuale dotazione organica della Direzione Generale del Corpo è di circa 1500 unità distribuite nella organizzazione strutturale di seguito richiamata.

n° 1 Direzione Generale con sede in Cagliari articolata in tre Servizi;

- n° 7 Servizi Territoriali con sedi in Cagliari, Iglesias, Oristano, Nuoro, Lanusei, Sassari, Tempio;
- n° 80 Stazioni Forestali e di V.A. dislocate in altrettante sedi comunali;
- n° 10 Basi logistico navali dislocate lungo le coste dell'Isola.

Nell'ambito territoriale regionale e relativamente alle materie di competenza al personale del Corpo sono attribuite le qualifiche di Polizia Giudiziaria e Pubblica Sicurezza.

La struttura dispone di una serie di professionalità di tipo tecnico-specialistico conseguito nei percorsi formativi istituzionalmente organizzati nella fase di assunzione in ruolo del personale e successivamente durante il servizio.

Nell'ambito del comparto contrattuale dei dipendenti regionali al personale del C.F.V.A. la legge regionale n°31/98 riserva una disciplina distinta riconoscendo quindi rilevanti caratteri differenziali sotto il profilo funzionale e organizzativo.

Il C.C.R.L. stipulato nel mese di maggio 2001 ha dedicato al C.F.V.A. un distinto capitolo (ARTT. 88 – 98) disciplinando essenzialmente l'inquadramento del personale e il relativo trattamento economico e normativo.

Le materie riservate alla contrattazione integrativa consentono di disciplinare il rapporto di lavoro in termini più congruenti e rispondenti alle esigenze degli operatori e dei dirigenti del Corpo.

ART. 1

Il presente contratto integrativo viene stipulato in attuazione degli articoli 58 e 65 della L.R. n° 31/98 e degli articoli 9 e seguenti del contratto collettivo regionale di lavoro per il quadriennio 1998/2001.

Le parti concordemente convengono che le peculiarità del servizio prestato dagli appartenenti al Corpo Forestale e di V.A., degli interessi pubblici tutelati, delle funzioni operative, dell'organizzazione strutturale del C.F.V.A. rendono indispensabile la stipula del presente contratto integrativo al fine di meglio disciplinare alcuni istituti dettati per la generalità dei dipendenti della A.R. e integrare quelli carenti o inadeguati alle esigenze del Corpo.

Le considerazioni introduttive fanno parte integrante del presente contratto integrativo.

ART. 2

Il presente C.I. regola le materie di cui agli art. 10 e seguenti del C.C.R.L. 1998/2001 nei rapporti tra la Direzione Generale del Corpo Forestale e di V.A. e i dipendenti regionali in servizio presso la medesima Direzione Generale.

Salvo diverse esplicite previsioni, il C.I. riguarda tutto il personale assegnato alla Direzione Generale del Corpo escluso quello con qualifica dirigenziale.

ART.3

Il presente C.I. è riferito al biennio 2000/2001, e scade il secondo mese successivo alla stipulazione del prossimo contratto collettivo regionale del lavoro.¹

In caso di sopravvenienza di nuovo C.C.R.L. contenente clausole incompatibili con previsioni contenute nel presente accordo, queste ultime verranno sostituite dalle clausole del nuovo contratto regionale.²

Sono altresì fatti salvi gli effetti della previsione dell'art. 109 (3° comma) del C.C.R.L.

Ai sensi dell'art. 11 comma 7 del CCRL le parti convengono di riunirsi a cadenza trimestrale, salvo richiesta delle OO. SS. o della Direzione Generale di riunione anticipata.

Titolo II

CRITERI PER L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'articolo 4 della L.R. n° 31/98 indica i criteri generali che devono presiedere alla organizzazione della Amm.ne Regionale.

Per quanto riguarda il C.F.V.A. occorre tenere conto dell'attuale modello organizzativo determinato ancora dalla legge regionale istitutiva (L.R. n° 26/85) ma influenzato anche dalla L.R. n° 31/98.

Il governo di un organismo articolato e complesso come il Corpo Forestale e di V.A. richiede un adeguato livello di strutturazione e di organizzazione di tipo formale in modo da garantire standard operativi e comportamentali omogenei su scala regionale. Allo stesso tempo la molteplicità di compiti demandati al personale del Corpo e la sua distribuzione in realtà territoriale diverse per caratteristiche geo-fisiche e socio-culturali impongono la adozione di modelli organizzativi e moduli operativi finalizzati al raggiungimento di specifici obiettivi.

ART.4

I criteri guida del modello organizzativo del C.F.V.A. si possono così sintetizzare:

- 1) governo centralizzato presso la Direzione Generale, nel rispetto dei rapporti istituzionali con gli organi amministrativi e politici competenti, dell'impostazione degli obiettivi strategici, del controllo della gestione delle risorse e dei risultati operativi istituzionali, della definizione e del rispetto delle procedure decisionali ed operative, della definizione delle linee di attività e di relazioni interne tra strutture del C.F.V.A., con altri rami dell'Amministrazione regionale, con altre amministrazioni pubbliche e con l'utenza esterna;

¹ : tale dicitura, se accolta nella sua formulazione letterale, farebbe decadere l'intero contratto integrativo quivi riportato;

² : presupposto verificatosi per alcuni istituti recepiti in C.C.R.L. 2006-2009 (parte normativa) e 2006-2007 (parte economica);

- 2) governo decentrato territorialmente in Servizi Ispettorato delle risorse assegnate e dell'individuazione e adattamento dei criteri generali per le azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi affidati e per la realizzazione delle attività operative per ciascuna linea di attività e di procedimento affidata al C.F.V.A.;
- 3) governo decentrato territorialmente presso le Stazioni Forestali e BLON delle azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi affidati e delle attività operative per ciascuna linea di attività e di procedimento affidata al C.F.V.A.; Tale modello organizzativo richiede la salvaguardia dei rapporti gerarchici tra uffici e tra lavoratori appartenenti a categorie professionali diverse nonché tra lavoratori della medesima categoria appartenenti a livelli diversi. Richiede altresì azioni che possano favorire l'efficienza, l'efficacia, l'economicità, la trasparenza e l'imparzialità dell'azione amministrativa che puntano a:
 - a) valorizzare opportunamente le risorse umane perseguendo l'incremento della produttività individuale e di gruppo;
 - b) allargare le opportunità di utilizzo del personale in servizio, favorendo l'arricchimento professionale di ciascuno e contemperando le esigenze di specializzazione dell'attività di ciascuno con la possibilità di conoscenza dell'intero quadro delle attività svolte dal Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale, anche attraverso processi di formazione interna;
 - c) favorire, mediante adeguati investimenti formativi con istituzioni esterne, l'ampliamento delle competenze professionali e l'acquisizione di competenze specialistiche;
 - d) favorire il processo di definizione delle procedure e di revisione continua dell'organizzazione del lavoro in funzione delle istanze dell'utenza, sia interna che esterna, delle linee di prodotto o di servizio secondo nuove procedure che dovessero risultare migliorative, delle nuove modalità di erogazione dei servizi, con lo scopo anche di migliorare l'immagine del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale presso i cittadini.
- 4) Costante attenzione verso il progresso tecnico e scientifico al fine di individuare metodi di lavoro e linee di attività più rispondenti alle esigenze di sicurezza del personale, all'efficacia dell'azione amministrativa e al miglior utilizzo delle risorse disponibili;
- 5) Predisposizione di ordini di servizio e di moduli operativi (in ufficio e all'esterno) che garantiscano la sicurezza dei lavoratori e la protezione da eventuali aggressioni o altri eventi potenzialmente lesivi, la possibilità di essere prontamente soccorsi da colleghi o altri soggetti, la riduzione al minimo delle conseguenze dannose di eventuali eventi lesivi non evitati;
- 6) Imparzialità dell'azione amministrativa nei confronti degli utenti esterni dei servizi prodotti dal CFVA, anche con previsione di meccanismi idonei a prevenire il potenziale conflitto tra interessi propri dei lavoratori e interessi della collettività o al buon andamento dell'attività amministrativa del C.F.V.A.;
- 7) Trasparenza dell'attività amministrativa nei confronti dei dipendenti della Direzione Generale e dei cittadini utenti, maggiore accessibilità dei cittadini medesimi, anche tramite previsione di orari minimi di apertura al pubblico settimanale o infrasettimanale;
- 8) Programmazione del lavoro, degli adempimenti e degli istituti prevedibili come metodo permanente e generalizzato.

ART.5

Per l'attuazione del servizio antincendi nel periodo di maggiore rischio potranno essere adottati moduli organizzativi e operativi appositamente studiati previo accordo con le organizzazioni sindacali, da conseguirsi contestualmente alla approvazione del Piano Antincendi annuale da parte della Giunta Regionale.

ART.6

Nel rispetto delle previsioni degli articoli 13 e 14 del C.C.R.L., potranno essere sperimentate forme operative e organizzative ritenute idonee ad accrescere l'efficienza e l'efficacia del lavoro dei singoli e della struttura.

Titolo III

ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO E REPERIBILITA'

L'articolazione concreta dell'orario di lavoro e dei turni di servizio è materia propria della contrattazione integrativa secondo i limiti e le indicazioni degli artt. 10, 31 e 34 del C.C.R.L..

Le parti concordano sulla necessità di una disciplina che rispecchi le peculiari esigenze del C.F.V.A., con particolare riferimento alle attività svolte dal personale che opera nelle Stazioni e nelle Basi Logistico Navali.

ART.7

Nelle strutture organizzative ed operative in cui è richiesto il servizio nell'arco delle 24 ore ovvero nell'arco orario giornaliero superiore alle 14 ore (Stazioni, BLON, Sale Operative Ripartimentali, Nuclei di P.G.), il responsabile della struttura medesima predispone settimanalmente, nella giornata del venerdì precedente, i turni di servizio relativi alla settimana immediatamente successiva, avvicendati secondo le seguenti fasce: 06.00/14.00; 14.00/22.00, 22.00/06.00, individuando all'interno di esse la programmazione oraria di 36 ore settimanali.

Contestualmente, lo stesso responsabile predispone il programma di massima del servizio concernente la successiva seconda settimana. L'attribuzione dei turni ai lavoratori viene effettuata secondo il criterio della rotazione.

In casi di particolare ed obbiettiva necessità operativa, dovuta al tipo di servizio da prestare in giornate specifiche, ovvero al fine di garantire la presenza continua del personale direttamente sul luogo delle operazioni, ciascuna fascia oraria giornaliera può essere anticipata o posticipata fino ad un massimo di un'ora.

In caso di sopravvenute emergenze operative, la previsione di cui al precedente comma può essere disposta con provvedimento anche informale del Comandante della Stazione o Blon, del Nucleo di Polizia Giudiziaria ovvero del responsabile di Sala Operativa, ciascuno per il personale di propria competenza, da comunicarsi al personale interessato entro le ore 14.00 del giorno precedente.

Qualora si renda necessaria la variazione delle fasce orarie di cui al terzo comma del presente articolo, protratta per un periodo superiore alle cinque giornate lavorative mensili, la predisposizione di articolazione oraria turnata in deroga al regime ordinario sarà operata con motivato provvedimento del Comandante della Stazione o BLON, del Nucleo di P.G. ovvero del responsabile di Sala Operativa e sarà effigie salvo revoca del Direttore del Servizio competente, al quale tale predisposizione viene tempestivamente comunicata.

La predisposizione di turni ai sensi del comma precedente deve essere comunicata al personale interessato con almeno due giorni di anticipo e il personale sarà assegnato nel rispetto dei criteri di rotazione.

E' consentita la predisposizione di turni che, nel rispetto dei limiti massimi di lavoro ininterrotto di lavoro giornaliero e notturno previsti dalla normativa vigente, esauriscono l'intero orario settimanale in quattro giornate lavorative.

Il calcolo delle maggiorazioni retributive di cui all'art. 87 del C.C.R.L. tiene conto della eventuale anticipazione di ore una del turno pomeridiano, di cui al precedente secondo comma.

Ai sensi dell'art. 34 comma 5 C.C.R.L., in caso di servizio di pubblica utilità di particolare rilievo, può predisporre la turnazione dei lavoratori tale che tra a fine di un turno e l'inizio del successivo vi sia un intervallo di almeno nove ore.

Resta salvo ogni altro limite dettato in tema di sicurezza del lavoro, di tutela delle lavoratrici madri e della paternità.

ART. 8 (ABROGATO)

(Sottoposto a rilievo dalla Commissione verifica contratti integrativi con nota prot. 29952 del 10.12.2001:

"....comporta maggiori oneri contrattuali in contrasto con il disposto di cui all'art. 10 c. 5) del C.C.R.L. 1998/2001" ...)

Per motivi di pressante necessità dovuti a incremento delle esigenze di servizio nel periodo antincendio, ovvero al sopravvenire di emergenze potenzialmente dannose per l'incolumità pubblica o per rilevanti beni pubblici costituzionalmente tutelati, riconosciuti dal Direttore del Servizio, può essere predisposta ad opera del responsabile della struttura organizzativa o operativa, un'articolazione di lavoro con la fascia oraria pomeridiana 10.00 - 19.00.

L'assegnazione dell'orario di lavoro secondo la fascia di cui al comma precedente dà titolo a percepire la maggiorazione retributiva per il turno pomeridiano fin dall'inizio dell'orario medesimo.

Qualora tale articolazione oraria venga predisposta nel periodo indicato dal Piano Antincendi Boschivi in vigore come Campagna Antincendi, al lavoratore impiegato in tale fascia verrà riconosciuto un buono pasto aggiuntivo per ogni giornata, anche oltre i limiti massimi previsti all'art. 86 CCRL, a gravare sui fondi relativi alla Campagna Antincendi Boschivi..

La predisposizione di tale turnazione ad opera del responsabile della struttura operativa o organizzativa sarà sottoposta ai medesimi termini di preavviso di cui all'articolo precedente.

Ciascun lavoratore può essere chiamato a prestare servizio nella fascia oraria di cui al presente articolo fino ad un massimo di dieci giornate lavorative al mese, salvo consenso del dipendente medesimo a prestare ulteriori giornate lavorative secondo tale fascia.

La prestazione di lavoro in turni derogatori rispetto all'ordinario, e in particolare nei turni di cui al comma precedente costituisce elemento positivo di valutazione del lavoratore ai fini dell'attribuzione della retribuzione di rendimento.

ART. 9 (PARZIALMENTE ABROGATO)

(In rosso la parte sottoposta a rilievo dalla Commissione verifica contratti integrativi con nota prot. 29952 del 10.12.2001 e abrogata):

Nel ricorrere delle ipotesi di cui all'art. 36, comma 1, del CCRL, può essere prevista la reperibilità per il personale fino ad un massimo di 10 giorni al mese. Il personale non inserito in turni avvicendati può essere comandato in servizio di reperibilità in un giorno di riposo settimanale.

Nel predisporre i turni di reperibilità, ove possibile di almeno due persone per turno, il responsabile si attiene al criterio di rotazione del personale.

Si riporta di seguito l'ulteriore accordo in materia di articolazione dell'orario di lavoro, attualmente in vigore:

**Stralcio Contratto Integrativo di lavoro per il C.F.V.A. (Art. 65 L.R. 31/98 e artt. 10 ess. C.C.R.L. 2001)
sottoscritto in data 13.09.2006**

(articolazione concreta turno a "scavalco", mentre la parte che quantifica gli importi per gli incarichi è riportata in rosso in quanto superata dal successivo contratto integrativo stipulato in data 19.01.2009)

Introduzione

- Verificata l'urgenza, tenuto conto delle peculiari caratteristiche operative del C.F.V.A., di articolare in concreto ai sensi dell'art. 10 del C.C.R.L. 1998-2001 le innovazioni apportate in materia di articolazione dell'orario di lavoro dal C.C.R.L. 2002 -2005 all'art. 11.;
- **Stante la necessità di procedere, vista la formulazione del piano di riparto del fondo per la retribuzione di posizione per il 2006 (Art. 102 bis C.C.R.L. -Delibera N. 23/8 del 30.05.2006), all'adeguamento del salario di posizione e la retribuzione incentivante per gli incarichi organizzativi e le unità operative conferite presso le strutture del C.F.V.A.,**

si procede in data 27.06.2006 nelle more della ricostituzione delle R.S.U. ai sensi del comma 3 dell'art.11 C.C.R.L. 1998-2001 ad uno stralcio di contrattazione integrativa con la delegazione sindacale composta dalle OO.SS. ammesse alla contrattazione collettiva regionale.

Sono presenti Il Comandante del Corpo Forestale ed i rappresentanti delle OO.SS. C.G.I.L, SILDIR, S.A.F., U.I.L.

ART. 1

In via provvisoria e nelle more di un'eventuale adeguamento del relativo fondo assegnato alla Direzione Generale del C.F.V.A. le indennità di cui all'art 101 C.C.R.L. 1998-2001 a decorrere dal 1° luglio 2006 sono fissate, per le posizioni del CFVA nelle seguenti misure comprensive dello straordinario:

- a) **Posizione organizzativa di 1° livello (settore): Euro 600,00;**
- b) **incarico non comportante unità organizzativa (unità operativa) Stazioni Forestali e Basi Logistico Operative Navali: Euro 345,00;**
- c) **altri incarichi non comportanti unità organizzativa (unità operativa) presso strutture del CFVA: Euro 300,00.**

ART.2

I benefici previsti dall' articolazione oraria di cui all'art. 11 del C.C.R.L 2002 -2005 sono da intendersi maturati per orari di lavoro che ricadano nella fascia oraria 10 – 19 per almeno 7 ore.

Detta articolazione può essere utilizzata per orari di lavoro di sette, otto e nove ore con la possibilità di anticipare o posticipare la fascia prevista in ingresso od uscita per un massimo di un'ora.

Ferma restando l'applicazione di norme contrattuali più favorevoli al dipendente, l'assegnazione dell'orario di lavoro secondo i commi precedenti dà titolo a percepire la maggiorazione retributiva del 25% esclusivamente per le ore ricadenti nella fascia 10-19.

Per le ore non comprese in tale fascia verranno riconosciute le eventuali maggiorazioni previste dalle rimanenti previsioni contrattuali.

Ciascun lavoratore può essere chiamato a prestare servizio nella fascia oraria di cui al presente articolo fino ad un massimo di sette giornate lavorative al mese, salvo consenso del dipendente medesimo a prestare ulteriori giornate lavorative secondo tale fascia fino ad un massimo di cinque.

Le disposizioni del presente articolo hanno efficacia a decorrere dall'avvio della campagna A.I.B. 2006.

Art. 3

Restano confermate le disposizioni contenute nel contratto integrativo di lavoro per il personale del C.F.V.A stipulato in data 11.06.2002 e successivi non in contrasto con i precedenti articoli.

Titolo IV

MISURE PER REALIZZARE LE PARI OPPORTUNITA'

ART.10

Le parti si rifanno a quanto previsto dal C.C.R.L. in tema di azioni positive per le pari opportunità. La Direzione Generale si impegna a verificare l'esistenza e, se del caso ad agire attraverso azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo della professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità. A tal fine attiverà dei controlli a campione sull'attività di gestione del personale dei Servizi e degli Uffici periferici per verificare il rispetto delle pari opportunità e attiverà i canali di comunicazione con il Comitato per le pari opportunità istituito presso l'Amministrazione Regionale ai sensi dell'art. 51 C.C.R.L.

Le organizzazioni sindacali si costituiscono parte diligente nel segnalare eventuali ipotesi di lesione delle pari opportunità oltre che suggerire, per l'eventuale integrazione del presente accordo, azioni positive al fine di eliminare eventuali disparità di trattamento.

Titolo V

SPECIFICAZIONE E ADATTAMENTO DEI CRITERI PER LA RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO E DI POSIZIONE.

ART. 11

Le risorse finanziarie di cui all'ART. 103 del C.C.R.L. (Fondo unico) sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi istituzionali.

La Direzione Generale si impegna a mettere ciascun dipendente nelle condizioni potenziali di raggiungere il massimo della valutazione di cui all'art. 72 CCRL, anche ai fini dell'assegnazione della retribuzione di rendimento, sulla base dei criteri indicati all'allegato G del medesimo CCRL, eliminando e non consentendo ogni fattore di possibile discriminazione tra dipendenti.

Accordo stralcio del Contratto Integrativo di lavoro per il C.F.V.A. (firmato il 19.02.2008)

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO PER L'ANNO 2007

In data 19 febbraio 2008, presso la Direzione Generale del C.F.V.A. le parti si sono riunite per procedere alla contrattazione intorno ai criteri per la ripartizione del fondo per la retribuzione di rendimento per l'anno 2007.

In conformità alle rispettive prerogative previste per la contrattazione integrativa, le parti decidono pertanto di stipulare il seguente

ACCORDO

Attraverso il quale

- concordano di confermare l'accordo del 19 dicembre 2006 ³, sottoscritto in data 22 dicembre dello stesso anno, per quanto riguarda i criteri di ripartizione del fondo ed i relativi fattori, pesi e valutazioni utili alla quantificazione della partecipazione al beneficio retributivo di cui agli artt. 1 e 2, come anche la metodologia di valutazione individuale di cui all'allegato 1 del citato accordo;
- concordano di utilizzare per la valutazione della prestazione individuale il modello di scheda che si allega al presente accordo per farne parte integrante, ritenuto più rispondente alle disposizioni riportate nel C.C.R.L.;

Cagliari, 19 febbraio 2008

Stralcio Contrattato Integrativo di lavoro per il C.F.V.A 19.12.2006

In data 22 dicembre 2006, tra il Comandante del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale e le Organizzazioni Sindacali presenti si stipula il seguente accordo relativo all'Ipotesi di Stralcio del Contratto Integrativo di lavoro per il C.F.V.A. (Art. 65 L.R. n° 31/98 e artt. 10 e SS C.C.R.L. 2001)

Introduzione

Stante la necessità di procedere, vista la formulazione del piano di riparto del fondo Unico per il 2006 (Art. 104 C.C.R.L.), all'adeguamento dei coefficienti di calcolo relativi alla retribuzione incentivante il rendimento, come precedentemente determinato dall'art 12 del contratto integrativo dei dipendenti della Direzione Generale del CFVA,

si procede, nelle more della ricostituzione delle R.S.U. ai sensi del comma 3 dell'art.11 C.C.R.L. 1998-2001 ad uno stralcio di contrattazione integrativa con la delegazione sindacale composta dalle OO.SS. ammesse alla contrattazione collettiva regionale.

ART. 1

Vista la determinazione del 18/12/2006 della Dir. Gen. della Programmazione e bilancio della Regione, relativa al fondo assegnato alla Direzione Generale del C.F.V.A. per le quote retributive per il rendimento di cui all'art 104 del C.C.R.L. 2002-2005 a decorrere dal 1° gennaio 2006 per una somma di € 2.268.279,97 per gli appartenenti al CFVA, di € 184.092,34 per il personale amministrativo in forza alla Direzione Generale del CFVA, sono stabilite le seguenti procedure:

il fondo di rendimento è ripartito in due voci distinte:

- per il 60% del fondo secondo i valori riportati nella tabella dei coefficienti di cui all'art 13 ⁴ del vigente Contratto integrativo per il personale del CFVA;
- per il 40% del fondo secondo i valori scaturiti, oltre che dai parametri relativi alla categoria professionale di cui all'art 13 ⁴ sopra richiamato, anche dalla valutazione del personale suddiviso in: area A Agenti; area B Sottufficiali; area C Ufficiali, i cui fattori di punteggi, pesi e valutazione sono riportati nelle tabelle allegate al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegati 1.2.3.4.); la valutazione complessiva del singolo dipendente dà diritto alla partecipazione al beneficio retributivo della classe secondo il seguente parametro:

PUNTEGGIO	da 60 a 70	classe - I° parametro retributivo	100%
PUNTEGGIO	da 50 a 59	classe - II° parametro retributivo	90%
PUNTEGGIO	da 40 a 49	classe - III° parametro retributivo	80%
PUNTEGGIO	da 30 a 39	classe - IV° parametro retributivo	50%
PUNTEGGIO	da 20 a 29	classe - V° parametro retributivo	0%
PUNTEGGIO	fino a 19	classe - VI° parametro retributivo	0%

ART.2

Il riparto del fondo di cui sopra per il personale civile in forza alla Direzione Generale del CFVA seguirà le seguenti procedure:

- per il 60% del fondo secondo i valori scaturenti dalla tabella dei coefficienti di cui all'art 13 ⁴ del Contratto integrativo per il personale del CFVA;
- per il 40% del fondo secondo i valori scaturenti, oltre che dai parametri relativi alla categoria professionale di cui all'art 13 ⁴ sopra richiamato, anche dalla valutazione del personale suddiviso in: categoria A; categoria B; categoria C; categoria D, i cui fattori di punteggi, pesi e valutazioni sono riportati nelle tabelle allegate al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegati 5, 6, 7); la valutazione complessiva del singolo dipendente dà diritto alla partecipazione al beneficio retributivo in funzione della classe raggiunta secondo il seguente parametro:

³ : si riporta a seguire il testo integrale dell'accordo stralcio citato

⁴ : dopo gli allegati all'accordo, si riporta il testo dell'art. 13 C.C.I.L. 2002 citato, nella parte tuttora in vigore.

PUNTEGGIO	da 60 a 70	classe - I°	parametro retributivo	100%
PUNTEGGIO	da 50 a 59	classe - II°	parametro retributivo	90%
PUNTEGGIO	da 40 a 49	classe - III°	parametro retributivo	80%
PUNTEGGIO	da 30 a 39	classe - IV°	parametro retributivo	50%
PUNTEGGIO	da 20 a 29	classe - V°	parametro retributivo	0%
PUNTEGGIO	fino a 19	classe - VI°	parametro retributivo	0%

Art. 3

Restano confermate le disposizioni contenute nel contratto integrativo di lavoro per il personale del C.F.V.A stipulato in data 11.06.2002 e successive integrazioni non in contrasto con i precedenti articoli.

Allegato 1)

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

La valutazione dell'apporto individuale connesso alla verifica dei risultati e dei progressi conseguiti, costituisce lo strumento mediante il quale la Regione, per il tramite della sua dirigenza, misura i risultati (quantitativi e qualitativi) conseguiti da ciascun operatore in relazione alla posizione occupata, alla figura professionale posseduta ed agli obiettivi assegnati nel POA (Piano Operativo Annuale).

Per fornire le adeguate garanzie di trasparenza, la metodologia di valutazione deve individuare fattori di valutazione rispondenti prevalentemente a criteri di:

- oggettività: la valutazione deve far riferimento a parametri definiti;
- concretezza: la valutazione deve basarsi su fatti e comportamenti osservabili e riferiti a prestazioni connesse agli aspetti fondamentali dell'attività professionale;

Per il personale sono state quindi individuate le fasce professionali previste nell'ordinamento regionale in relazione all'appartenenza o meno all'area CFVA, cui corrispondono distinte tipologie di attività, di ruoli e responsabilità, nonché di competenze professionali.

A ciascuna fascia sono stati attribuiti fattori/capacità ritenuti fondamentali alla luce degli obiettivi e delle criticità individuati nel POA.

Per l'anno in corso si farà riferimento al Programma Operativo Annuale già approvato dal COMANDANTE CFVA, sentiti i Servizi Centrali e Territoriali.

Ai fini della valutazione complessiva sono stati individuati degli indicatori di capacità per la valutazione degli apporti individuali, tenendo conto degli obiettivi assegnati alla struttura, dei comportamenti e del sistema dei valori che è necessario mantenere e sviluppare nel tempo per assicurare la realizzazione degli obiettivi.

La valutazione è articolata in sette fattori di prestazione.

La valutazione di ogni fattore è data dal prodotto tra il punteggio assegnato e il relativo peso.

Il punteggio da attribuire ad ogni fattore va da 1 a 10. Si dovrà tenere presente che il punteggio 6 identificherà una prestazione sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 identificherà una prestazione eccellente.

Il peso da assegnare ad ogni fattore di prestazione va da 0,5 fino 4 per multipli di 0,5. Tutti i fattori devono essere pesati. La somma dei pesi deve essere sempre uguale a 7.

La valutazione complessiva del dipendente è determinata dalla somma delle valutazioni di tutti i fattori.

Le schede di valutazione, tenuto conto della fascia professionale cui il dipendente appartiene, sono composte di due parti:

- il frontespizio, riportante i dati personali del dipendente ed il periodo di riferimento;
- il seguito, con i fattori di capacità e gli indicatori differenziati.

Ogni scheda riporta nella prima colonna i fattori capacità, riferiti a ciascuna fascia professionale considerata, nella seconda colonna il peso attribuito ad ogni indicatore rispetto all'attività complessiva del dipendente (la somma dei pesi deve essere

uguale a 7), nella terza colonna l'indicatore del livello di intensità osservato, nella quarta colonna si moltiplica il livello di intensità osservato con il peso attribuito all'indicatore, ottenendo il valore relativo alla valutazione di sintesi.

Sommando tutti i valori dell'ultima colonna si ottiene la valutazione complessiva.

Le procedure di valutazione saranno quelle previste dall'art. 3 dell'allegato G del vigente C.C.R.L.

⁴ : si riporta a seguire il testo dell'art. 13 C.C.I.L. 2002 citato, nella parte tuttora in vigore:

Art.13 - Tabella dei coefficienti di calcolo della ripartizione					
<i>categoria professionale ⁽¹⁾</i>		<i>Assenze ⁽²⁾</i>		<i>sanzioni disciplinari</i>	
fascia A	1	fino a 20 assenze	1	una sanzione	0,75
fascia B	1,15	da 21 a 30	0,93	due sanzioni	0,6
fascia C	1,35	da 31 a 40	0,87	tre sanzioni	0,45
fascia D	1,47	da 41 a 50	0,81	oltre tre	0,3
agenti	1,2	da 51 a 60	0,75		
ispettori	1,4	da 61 a 70	0,7		
ufficiali	1,47	da 71 a 80	0,6		
		da 81 a 90	0,5		
		da 91 a 100	0,4		
		oltre 100	0,3		

Note di accompagnamento alla tabella:

1: il coefficiente relativo alla fascia professionale è computato in proporzione al servizio effettivamente prestato;

2: dalle assenze sono escluse quelle dovute all'esercizio di mandati sindacali, nonché quelle per infortunio o malattie dipendenti da cause di servizio.

Una volta individuate le posizioni organizzative e operative il fondo unico viene ripartito ai sensi del Capo V CCRL.

L'entità degli incentivi assegnati insieme ai criteri adottati per la loro determinazione saranno specificati nel Piano di utilizzo del Fondo unico prescritto nell'Art. 103 del C.C.R.L.

Stralcio Contrattato Integrativo di lavoro per il C.F.V.A 19.12.2008 (RETRIBUZIONE DI POSIZIONE)

Le parti, riunite in data 19 dicembre 2008 presso la Direzione Generale del Corpo Forestale e di V.A., con le finalità e secondo le modalità dettate dalla contrattazione collettiva vigente, in conformità alle rispettive prerogative previste per la contrattazione integrativa, decidono di stipulare il seguente accordo-stralcio:

Retribuzione di posizione

Le parti, preso atto

- che, con decreto n. A/52/08 del 14.07.2008 l'Assessore della Difesa dell'Ambiente ha definito le articolazioni organizzative dei Servizi della Direzione Generale del Corpo Forestale e di V.A.;
- che con determinazione n. 1295/08 del 21.07.2008 il Comandante del C.F.V.A. ha provveduto all'istituzione di articolazioni non comportanti titolarità di posizione organizzativa presso i Servizi della D.G. del C.F.V.A.;
- che per l'anno 2008 con la D.G.R. n. 33/14 del 10.06 2008 è stata attribuita alla D.G. del CFVA una dotazione a titolo di fondo per la retribuzione di posizione di euro 886.925, dei quali per le specifiche finalità, sono stati utilizzati fino al 31.12.2008 euro 816.425;
- che con determinazione n. 2984 del 17 dicembre 2008 il Comandante del C.F.V.A. ha provveduto ad impegnare la parte restante della dotazione 2008 pari ad euro 70.500 e a destinarla a residui 2009 con il vincolo dell'impegno per le medesime finalità;
- considerando che all'attualità non è stato approvato il bilancio per l'esercizio 2009 e pertanto la previsione della dotazione 2009 può essere basata sulla conferma di quella assegnata per il 2008, sulla base della quale verranno calcolati i dodicesimi di autorizzazione della spesa nel caso di ricorso all'esercizio provvisorio, con l'aggiunta dei residui 2008 impegnati e rinviati al 2009 per le medesime finalità;

stipulano il seguente accordo:

Art. 1 - Importo dei compensi per titolari di posizioni presso la D.G. del C.F.V.A.;

A far data dal 01 gennaio 2009 le indennità di cui all'art. 101 C.C.R.L. 1998 -2001 sono rideterminate nella seguente misura:

- Posizione organizzativa di 1° livello (Settore): Euro 735,00;
- Indennità di comando Stazione Forestale ex art. 22 CCRL parte normativa 2006/2009 e parte economica 2006/2007 del 08.10.2008: Euro 350;
- Incarico non comportante unità organizzativa (Unità operativa): Euro 320.

Art. 2 - Durata dell'accordo;

Gli importi dei compensi per i titolari di Settori e U.O. fissati all'art. 1, rispondenti ai vincoli dell'art. 13 comma 3 della l.r. 31/1998, sono confermati fino all'attribuzione della dotazione 2009 da parte del Servizio del Personale.

Nell'eventualità che le risorse assegnate risultino insufficienti, si provvederà alla riconvocazione delle parti sindacali per la rideterminazione degli importi nel rispetto del vincolo di cui al citato art 13 c.3 l.r. 31/98.

Contrattazione integrativa di comparto

Art. 3 - Calendario delle prossime riunioni di contrattazione integrativa.

Le parti concordano di riconvocarsi già entro il prossimo mese di gennaio 2009 e, successivamente, con cadenza almeno mensile, per la discussione relativa al punto, al fine di concludere con la stipula dell'accordo entro il mese di maggio 2009.

Art. 4 - Ambito di applicazione

Il presente stralcio di contratto integrativo si applica a tutto il personale dipendente dalla Direzione Generale del CFVA.

Nota a verbale:

La Direzione Generale del CFVA si impegna, in relazione alla prevista revisione dell'organizzazione conseguente all'istituzione della D.G. della Protezione Civile, a prevedere una nuova analisi del modello organizzativo che tenga conto delle funzioni di "Alta professionalità" di cui all'art. 100 del CCRL e della Delibera di G.R. n. 4/24 del 10.02.2005.

Firmato in Cagliari il 19.12.2008

Nota: il sopra riportato accordo è stato trasmesso all'Ufficio Regionale del Controllo di Gestione che, in carenza della formalizzazione dell'importo della dotazione per incarichi per l'anno 2009, ha dichiarato di non poter esprimere il visto di conformità richiedendo che, appena disponibile, questo dato venga comunicato allo stesso Ufficio per i relativi riscontri. La D.G. ha provveduto già a gennaio a comunicare al C.d.G. i dati dimostrativi della compatibilità degli importi proposti con le risorse disponibili.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Direzione Generale del Corpo Forestale e Vigilanza Ambientale

Allegato 1

AREA "A" CFVA AGENTI - LIVELLO RETRIBUTIVO: A1, A2, A3

SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE

ANNO

2007

MESI

Matricola

Cognome e nome

Qualifica e Categoria

Profilo Professionale

Servizio

Settore

FATTORI

PESI

PUNTEGGIO
(da 1 a 10)

VALUTAZIONE
(da 0,5 a 15)

- 1) Quantità di attività prodotta
- 2) Qualità di attività prodotta
- 3) Costanza della prestazione
- 4) Competenza tecnico professionale
- 5) Capacità di organizzarsi
- 6) Comunicazione organizzativa
- 7) Collaborazione

1,5

1,0

1,5

1,0

0,5

0,5

1,0

TOTALE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrata la classifica sintetica nella seguente maniera:

da 60 a 70

I

da 30 a < 40

IV

da 50 a < 60

II

da 20 a < 30

V

da 40 a < 50

III

da 7 a < 20

VI

Classifica 2007:

MOTIVAZIONE SINTETICA
E OSSERVAZIONI

IL Dirigente

Il Direttore Generale

RELATA DI NOTIFICA

Il sottoscritto _____, in qualità di _____, notifica in data _____ il presente atto consegnandone copia nelle mani del diretto interessato che controfirma in calce per ricevuta e attestazione.

Il notificatore

il ricevente



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Direzione Generale del Corpo Forestale e Vigilanza Ambientale

Allegato 2

AREA "B" CFVA SOTTUFFICIALI - LIVELLO RETRIBUTIVO: B1, B2, B3

SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE

ANNO 2007

MESI

Matricola

Cognome e nome

Qualifica e Categoria

Profilo Professionale

Servizio

Settore

FATTORI

PESI

PUNTEGGIO
(da 1 a 10)

VALUTAZIONE
(da 0,5 a 15)

- 1) Quantità di attività prodotta
- 2) Qualità di attività prodotta
- 3) Costanza della prestazione
- 4) Competenza tecnico professionale
- 5) Capacità di organizzarsi
- 6) Comunicazione organizzativa
- 7) Collaborazione

1,0

1,5

1,0

1,0

0,5

1,0

1,0

TOTALE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrata la classifica sintetica nella seguente maniera:

da 60 a 70

I

da 30 a < 40

IV

da 50 a < 60

II

da 20 a < 30

V

da 40 a < 50

III

da 7 a < 20

VI

Classifica 2007:

MOTIVAZIONE SINTETICA
E OSSERVAZIONI

IL Dirigente

Il Direttore Generale

RELATA DI NOTIFICA

Il sottoscritto _____, in qualità di _____, notifica in data _____ il presente atto consegnandone copia nelle mani del diretto interessato che controfirma in calce per ricevuta e attestazione.

Il notificatore

il ricevente



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Direzione Generale del Corpo Forestale e Vigilanza Ambientale

Allegato 3

AREA "C" CFVA UFFICIALI - LIVELLO RETRIBUTIVO: C1, C2, C3, C4

SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE

ANNO

2007

MESI

Matricola

Cognome e nome

Qualifica e Categoria

Profilo Professionale

Servizio

Settore

FATTORI

PESI

PUNTEGGIO
(da 1 a 10)

VALUTAZIONE
(da 0,5 a 15)

- 1) Quantità di attività prodotta
- 2) Qualità di attività prodotta
- 3) Costanza della prestazione
- 4) Competenza tecnico professionale
- 5) Capacità di organizzarsi
- 6) Comunicazione organizzativa
- 7) Collaborazione

0,5
1,5
0,5
1,0
1,5
1,5
0,5

TOTALE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrata la classifica sintetica nella seguente maniera:

da 60 a 70
da 50 a < 60
da 40 a < 50

I
II
III

da 30 a < 40
da 20 a < 30
da 7 a < 20

IV
V
VI

Classifica 2007:

MOTIVAZIONE SINTETICA
E OSSERVAZIONI

IL Dirigente

Il Direttore Generale

RELATA DI NOTIFICA

Il sottoscritto _____, in qualità di _____, notifica in data _____ il presente atto consegnandone copia nelle mani del diretto interessato che controfirma in calce per ricevuta e attestazione.

Il notificatore

il ricevente



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Direzione Generale del Corpo Forestale e Vigilanza Ambientale

Allegato 4

CATEGORIA A - LIVELLO RETRIBUTIVO: A1, A2

SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE

ANNO

2007

MESI

Matricola

Cognome e nome

Qualifica e Categoria

Profilo Professionale

Servizio

Settore

FATTORI

PUNTEGGIO
(da 1 a 10)

VALUTAZIONE
(da 0,5 a 15)

- 1) Conoscenza
- 2) Responsabilità
- 3) Prontezza
- 4) Precisione
- 5) Comunicativa
- 6) Collaborazione
- 7) Costanza della prestazione

TOTALE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrata la classifica sintetica nella seguente maniera:

da 60 a 70	I	da 30 a < 40	IV
da 50 a < 60	II	da 20 a < 30	V
da 40 a < 50	III	da 7 a < 20	VI

Classifica 2007:

MOTIVAZIONE SINTETICA
E OSSERVAZIONI

IL Dirigente

Il Direttore Generale

RELATA DI NOTIFICA

Il sottoscritto _____, in qualità di _____ notifica in
data _____ il presente atto consegnandone copia nelle mani del diretto interessato che
controfirma in calce per ricevuta e attestazione.

Il notificatore

il ricevente



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Direzione Generale del Corpo Forestale e Vigilanza Ambientale

Allegato 5

CATEGORIA B e C - LIVELLO RETRIBUTIVO: B1, B2, B3, B4 - C1, C2, C3

SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE

ANNO

2007

MESI

Matricola

Cognome e nome

Qualifica e Categoria

Profilo Professionale

Servizio

Settore

FATTORI

PESI

PUNTEGGIO
(da 1 a 10)

VALUTAZIONE
(da 0,5 a 15)

- 1) Quantità di attività prodotta
- 2) Qualità di attività prodotta
- 3) Costanza della prestazione
- 4) Competenza tecnico professionale
- 5) Capacità di organizzarsi
- 6) Comunicazione organizzativa
- 7) Collaborazione

1,0
1,5
1,0
1,0
0,5
1,0
1,0

TOTALE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrata la classifica sintetica nella seguente maniera:

da 60 a 70
da 50 a < 60
da 40 a < 50

I
II
III

da 30 a < 40
da 20 a < 30
da 7 a < 20

IV
V
VI

Classifica 2007:

MOTIVAZIONE SINTETICA
E OSSERVAZIONI

IL Dirigente

Il Direttore Generale

RELATA DI NOTIFICA

Il sottoscritto _____, in qualità di _____, notifica in data _____ il presente atto consegnandone copia nelle mani del diretto interessato che controfirma in calce per ricevuta e attestazione.

Il notificatore

il ricevente



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Direzione Generale del Corpo Forestale e Vigilanza Ambientale

Allegato 6

CATEGORIA D - LIVELLO RETRIBUTIVO: D1, D2, D3, D4

SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE

ANNO

2007

MESI

Matricola

Cognome e nome

Qualifica e Categoria

Profilo Professionale

Servizio

Settore

FATTORI

PESI

PUNTEGGIO
(da 1 a 10)

VALUTAZIONE
(da 0,5 a 15)

- 1) Quantità di attività prodotta
- 2) Qualità di attività prodotta
- 3) Costanza della prestazione
- 4) Competenza tecnico professionale
- 5) Capacità di organizzarsi
- 6) Comunicazione organizzativa
- 7) Collaborazione

0,5

1,5

0,5

1,0

1,5

1,5

0,5

TOTALE

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrata la classifica sintetica nella seguente maniera:

da 60 a 70

I

da 30 a < 40

IV

da 50 a < 60

II

da 20 a < 30

V

da 40 a < 50

III

da 7 a < 20

VI

Classifica 2007:

MOTIVAZIONE SINTETICA
E OSSERVAZIONI

IL Dirigente

Il Direttore Generale

RELATA DI NOTIFICA

Il sottoscritto _____, in qualità di _____ notifica in
data _____ il presente atto consegnandone copia nelle mani del diretto interessato che
controfirma in calce per ricevuta e attestazione.

Il notificatore

il ricevente



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Direzione Generale del Corpo Forestale e Vigilanza Ambientale

Allegato 7

AREA /CATEGORIA: _____ - LIVELLO RETRIBUTIVO: _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE

ANNO

2007

MESI

Matricola

Cognome e nome

Qualifica e Categoria

Profilo Professionale

Servizio

Settore

Al Direttore del Servizio _____

SEDE

Al Comandante del Corpo Forestale e di V.A. Dr. Giuseppe Delogu

CAGLIARI

In relazione alla classifica di cui alla scheda di valutazione per l'anno 2007, notificatagli in data _____, il sottoscritto osserva:

Data

Firma del dipendente

[illegible]