

Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale  
CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO

(Art. 65 L.R. n°31/98 – Artt. 10 e SS C.C.R.L. 2001)



C.F.V.A.

FEDRO

SADIRS CISAL

COMFSAR SILDIR

S.A.F.

UIL - ENTI LOCALI

CISL SINDER

CGIL - FUNZIONE PUBBLICA

A seguito di decorso dei termini previsti dall'art. 11 comma 5 del vigente CCRL per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale sarda, senza che siano stati mossi rilievi dalla competente Commissione di verifica dei contratti integrativi presso la Direzione Generale di Organizzazione e Metodo e del Personale, all'ipotesi di Contratto integrativo per la Direzione Generale del CFVA, trasmesso in data 21.11.2001, in data \_\_\_\_\_ presso la sede della Direzione Generale del CFVA in Cagliari, Via San Simone 60, le OO. SS.:

SAF, rappresentata da SERGIO TALLORU (Sergio Talloru)

CISL, rappresentata da MARCO CADDEO (Marco Caddeo)

SILDIR, rappresentata da \_\_\_\_\_

FEDRO, rappresentata da Giuseppina Rai (RAIU GIUSEPPINA)

\_\_\_\_\_, rappresentata da \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, rappresentata da \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, rappresentata da \_\_\_\_\_

e la Direzione Generale del CFVA, rappresentata dal Direttore Generale Dr. Carlo Boni, sottoscrivono definitivamente il seguente contratto integrativo:

Titolo I

**INTRODUZIONE**

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 For.li e V.A. dislocate in altrettanti sedi comunali;
- n°10 Basi logistico navali dislocate lungo le coste dell'Isola.

**Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**



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.

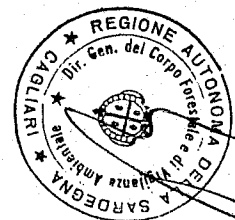
Nell'ambito del comparto contrattuale dei dipendenti regionali al personale del C.F.V.A. la legge regionale n°31/98 riserva una disciplina distinta riconoscendo quindi rilevanti caratteri differenziali sotto il profilo funzionale e organizzativo.

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.

*Illegible handwritten signature*  
*Illegible handwritten signature*  
*Illegible handwritten signature*

**Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale  
CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**



**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.

C.F.V.A.

FEDRO

SADIRS CISAL

*Gilberta Juretti*

**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.

CONFESAR SILLDIR

S.A.F.

*[Signature]*

**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.

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

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.

UIL - ENTI LOCALI

CISL SINDER

CGIL - FUNZIONE PUBBLICA

*[Signature]*

**Titolo II**

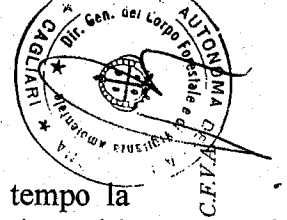
**CRITERI PER L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

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

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

**Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**



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 territoriali 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;
- 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 temperando 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

SADIRS CISAL  
FEDRO  
C.F.V.A.

COMPAG SILDIR

S.A.F.

UIL - ENTI LOCALI

CSI SINDER

CGIL - FUNZIONE PUBBLICA

Collabor. P.

**Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**

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.



C.F.V.

FEDRO

SADIRS CISAL

CONFESAR SLDIR

S.A.F.

UIL - ENTI LOCALI

CISL SINDER

CGIL - FUNZIONE PUBBLICA

**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. La 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

C.F.V.A.

FEDRO

SADIRS CISAL

COMFASAR SADI

S.A.F.

UIL - ENTI LOCALI

CISL SINDER

CGIL - FUNZIONE PUBBLICA

**Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**



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 CCRL, 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**

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

C.F.V.A.  
FEDRO  
SADIRS CISAL  
CONFSAI SILDIR  
S.A.F.  
UIL - ENTI LOCALI  
CGIL SINDER  
CGIL - FUNZIONE PUBBLICA

**Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**



C.F.V.A.

FEDRO

SADIRS CISAL

*Collaudo*

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**

Nel ricorrere delle ipotesi di cui all'art. 26, 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.

COMESAR SILDIR

S.A.F.

UIL - ENTI LOCALI

CISL SINDER

**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.

CGIL - FUNZIONE PUBBLICA



**Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale  
CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**

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.

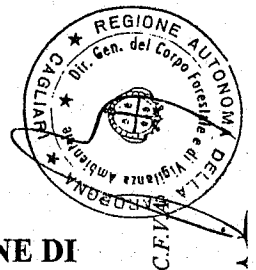


*Causquinet*

*Scudo*

*[Signature]*

*[Signature]*



**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.

**ART. 12**

Fino alla individuazione delle posizioni organizzative e operative e delle relative indennità l'intero fondo unico viene destinato alla retribuzione di rendimento.

Per l'anno 2000 e gli anni successivi, fino alla piena attuazione del regime di cui all'art. 72 del C.C.R.L., la retribuzione di rendimento viene assegnata tenendo conto della fascia professionale di appartenenza, del numero di giornate di assenza per congedo straordinario e del numero di sanzioni disciplinari scritte, subite nel corso dell'anno, secondo i coefficienti di cui alla seguente tabella, e nei limiti del fondo unico assegnato alla Direzione Generale del CFVA:

<i>art.13- tabella dei coefficienti di calcolo della ripartizione</i>				
<i>categoria professionale<sup>(1)</sup></i>		<i>assenze<sup>(2)</sup></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	
comando di stazione e B.L.O.N.	1,5	da 81 a 90	0,5	
comando di Nucleo P.G.	1,2	da 91 a 100	0,4	
		oltre 100	0,3	

SADRS CISAL FEDRO

*Callisto*

CONFESAR SILDIR

*[Signature]*

S.A.F.

*[Signature]*

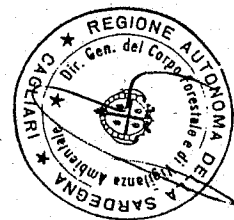
UIL - ENTI LOCALI

SINDIR

*[Signature]*

CGIL - FUNZIONE PUBBLICA

*Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale*  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**



*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.

*Dichiarazione della Direzione Generale del Corpo Forestale e di V. A.*

*La Direzione Generale, preso atto della impossibilità di raggiungere un accordo sufficientemente ampio circa i criteri di ripartizione del fondo unico per il periodo successivo a quello previsto dal comma 2 del presente articolo, dichiara di avvalersi, per il punto relativo all'art. 10, comma 2, lett. d) CCRL, delle prerogative di cui all'art. 10 comma 3 CCRL e, pertanto, redigerà il piano di utilizzo del fondo unico di cui all'art. 103 CCRL pur in assenza di accordo sul punto.*

*In ogni caso, la Direzione Generale dichiara che nel redigere il suddetto piano, utilizzerà tendenzialmente, nel valutare il rendimento di ciascun dipendente, oltre a quelli indicati nel CCRL, i seguenti criteri: esercizio dell'opzione di cui all'art. 39 comma 11 CCRL; adibizione ad orari di servizio ai sensi dell'Art. 8, anche oltre le 10 giornate; conduzione di mezzi di servizio richiedenti il possesso di abilitazioni o autorizzazioni superiori alla patente di guida B; svolgimento delle funzioni di Direttore di tiro, Istruttore di Tiro, Assistente ai tiri e armaiolo del CFVA; attribuzione dell'encomio solenne da parte del Direttore Generale CFVA.*

*Cause p.p.m. Rini*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO**

Dichiarazioni a verbale:

allegato 1: \_\_\_\_\_

allegato 2: \_\_\_\_\_

allegato 3: \_\_\_\_\_

Cagliari, \_\_\_\_\_

CGIL - FUNZIONE PUBBLICA

CISL SINDIR  
*[Handwritten signature]*

UIL - ENTI LOCALI

S.A.F.

*[Handwritten signature: Sergio Tello]*

CONFESAR SILDIR

*[Handwritten signature]*

SADIRS CISAL

FEDRO

*[Handwritten signature: Giuseppe Rui]*

C.F.V.A.

*[Handwritten signature: Carlo Boni]*



Comandante  
del Corpo Forestale e di V.A.  
Dr. Carlo BONI

*[Handwritten signature]*



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA  
Assessorato della Difesa dell'Ambiente  
**Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale**  
Direzione Generale

Prot. n°                      pos.                      Cagliari,

Risposta al foglio n°                      del

Allegati n°

Al                      CORAN,  
Comitato per la Rappresentanza Negoziiale  
CAGLIARI

**Oggetto:**      *Contratto Integrativo per il CFVA. Invio copia ex art. 11 comma 8 CCRL.*

Si invia copia del contratto integrativo in oggetto, sottoscritto in diverse riprese, dalle OO.SS. CISL, SAF, FEDRO e CONFESAR SILDIRE presso questa Direzione Generale in data 06.05.2002 e 10.05.2002.

Tale contratto è conforme a quello inviato in forma di ipotesi alla Commissione di verifica dei contratti integrativi ai sensi del comma 4 dell'art. 11 CCRL.

Ai sensi del comma 5 del medesimo art. 11 la certificazione deve intendersi effettuata positivamente ai fini della sottoscrizione del contratto, non avendo la Commissione di verifica deliberato entro 15 giorni dall'invio alcun rilievo.

Uff. Istr. Dr. M.M.



*Il Comandante del C.F.V.A.  
Dott. Carlo Boni*