CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DI TUTTI I DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DEL CORPO FORESTALE E DI VIGILANZA AMBIENTALE

Il giorno 18 novembre 2011 presso la Direzione Generale del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale, si sono riuniti per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, preliminarmente sottoscritto il 07 novembre 2011, tenuto conto delle osservazioni dell'Ufficio di Controllo di gestione: la delegazione trattante del'Amministrazione regionale rappresentata dal Direttore Generale facente funzioni

Dott. Giuseppe Delogu

_____

e i rappresentati delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro:

C.G.I.L. – F.P. _____

C.I.S.L. – F.P.S. _____

U.I.L. – F.P.L. _____

F.E.D.R.O. _____

S.A.DI.R.S. U.G.L. _____

FENDRES SAFOR CONFSAL _____

S.A.F. _____

Preambolo generale introduttivo.

Le parti tengono conto della contrattazione collettiva integrativa riservata al personale della D.G. del Corpo Forestale come strumento normativo adatto a valorizzare le peculiarità proprie di tale comparto, regolato, all'interno della generale normativa sul personale, anche da una specifica legge, la L.R. 5 novembre 1985, n. 26 che ne precisa compiti e organizzazione fondamentale.

Le parti tengono altresì conto che l'organizzazione gerarchica del CFVA costituisce essenziale elemento di funzionamento, soprattutto per quanto di obbligatorio risiede nello svolgimento di attività definite dalle leggi in materia penale e da quelle attività di rango operativo che richiedono totale chiarezza nel riconoscimento delle funzioni rappresentate.

Premesso quanto sopra,

le parti come sopra rappresentate sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo di lavoro del personale non dirigente che appartiene alla Direzione Generale del Corpo Forestale e di V.A..

Al presente accordo sarà data applicazione soltanto dopo la ripartizione di tutte le risorse previste dall'art. 6 comma 9 della L.R. 1/2011 e s.m.i..

ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per quanto di competenza e per gli anni 2007 e seguenti, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle Aree del personale del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale contenute nell' ''Accordo sulle progressioni

professionali all'interno della categoria o area" (da ora in avanti Accordo) sottoscritto il 10 novembre 2009 e il 18 novembre 2009.

ARTICOLO 2

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale del Corpo Forestale sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo e della deliberazione della Giunta regionale n. 39/25 del 23 settembre 2011 e successive modifiche e integrazioni.
2. Sono altresì utilizzabili ai fini del presente accordo le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 16 comma 5 del Decreto legge n. 98 del 6 luglio 2011 convertito con la legge n. 111 del 15 luglio 2011, prioritariamente per il transito dei dipendenti risultati idonei nella selezione e non collocati nel livello economico superiore per mancanza di risorse e successivamente per il finanziamento delle graduatorie decorrenti dal 1 gennaio 2011.

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato del Corpo Forestale avente due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza ai sensi dell'art.1 comma 3 dell'Accordo. La permanenza effettiva è conseguente all'avvenuto inquadramento nel livello stesso, sia per gli effetti giuridici che per gli effetti economici. Ai fini del calcolo della permanenza effettiva e dell'esperienza maturata in servizio nel livello retributivo sono computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico o equiparato nelle amministrazioni del comparto regionale.
Il presente accordo, in quanto compatibile con la normativa di riferimento, si applica anche al personale transitato dal Corpo forestale dello Stato ai sensi dell'art. 6 comma 7 della L.R.n°2 del 29 maggio 2007; a tale personale, ai fini del calcolo della permanenza effettiva e dell'esperienza maturata, è riconosciuta l'anzianità maturata presso il Corpo forestale dello Stato nel corrispondente grado gerarchico.
2. Le progressioni professionali avranno pertanto decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del requisito di cui sopra.
3. L'Amministrazione regionale indice la selezione per tutti coloro, ancorché collocati in quiescenza, che abbiano maturato almeno due anni di permanenza effettiva nel livello economico entro il 31 dicembre dell'anno 2009, e, sulla base delle domande pervenute, predispone una sola graduatoria che tenga conto dei contingenti annuali per singolo livello economico con le rispettive decorrenze giuridiche ed economiche, e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità. Con esclusivo riferimento al quadriennio 2007/2010 il personale ammesso alla selezione effettua un solo transito.
4. Ai fini dell'attuazione dell'art. 18 comma 44 della L.R. 12/2011 i requisiti di cui sopra devono essere posseduti entro il 31 dicembre 2009.

5. Nei commi precedenti non sono considerati coloro che sono transitati in altra amministrazione del comparto regionale prima del 31 dicembre 2009.

6. Il costo dei transiti nel livello economico superiore dei dipendenti collocati in quiescenza entro il 31 dicembre 2009 grava sulle risorse disponibili fino alla data di cessazione.

7. Le progressioni professionali decorrenti dal 1 gennaio 2011 avranno effetto esclusivamente giuridico ai sensi dell'art. 9 comma 21 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 come convertito nella L. 30 luglio 2010 n. 122.

ARTICOLO 4

Per il personale delle categorie A, B, C e D in carico alla D.G. del C.F.V.A. si applica integralmente il Contratto Collettivo Integrativo di lavoro stipulato il 03 ottobre 2011 per tutti i dipendenti dell'Amministrazione Regionale e sottoscritto definitivamente il 28 ottobre 2011 con le risorse economiche già nella disponibilità dell'Amm.ne Reg.le.

ARTICOLO 5

I contingenti del personale ammesso alle progressioni professionali , per ciascuna decorrenza, sono individuati, ai sensi dell'art. 1 comma 2 dell'Accordo, sino all'esaurimento delle risorse disponibili.

ARTICOLO 6

1. La selezione del personale delle Aree da A a C del C.F.V.A. ammesso alle progressioni professionali avviene, con riferimento a ciascuna annualità di decorrenza delle stesse, sulla base dei criteri definiti dall'art. 1, commi 4 e 5, dell'Accordo.

A tali criteri sono attribuiti i seguenti punteggi massimi.

REQUISITI MERITO E ESPERIENZA	AREA A	AREA B	AREA C
A - Titoli di studio e professionali	20	20	20
B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	40	40	40
C - Valutazione della competenza Professionale	40	40	40

A - Titoli di studio e professionali	AREA A	AREA B	AREA C
Diploma di scuola media inferiore	18	18	-
Diploma di scuola media superiore	19	19	5

Diploma di laurea triennale	20	20	18
Laurea vecchio ordinamento	20	20	20

I titoli di studio devono essere posseduti al momento di decorrenza della progressione.

A ciascun titolo di studio è attribuito l'esatto punteggio sopraindicato. I punteggi relativi ai titoli di studio non sono fra loro cumulabili.

I percorsi formativi previsti dall'art. 1, comma 4, dell'Accordo non sono valutabili in quanto l'Amministrazione non ha garantito parità di accesso a tutti i dipendenti.

B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	AREA A	AREA B	AREA C
Punteggio da attribuire per mese o frazione di mese (superiore ai 15 giorni) di anzianità giuridica all'interno del livello economico	0,33 (fino ad un massimo di 40 punti)		

C - Valutazione della competenza professionale	AREA A	AREA B	AREA C
Punteggio	da 0 a 40	da 0 a 40	da 0 a 40

ARTICOLO 7

1. La valutazione dello sviluppo della competenza professionale, ai fini delle progressioni, consiste nell'accertamento della crescita professionale del dipendente rispetto all'ultima progressione, se effettuata, e tiene conto dell'intero percorso lavorativo.

2. I fattori relativi allo sviluppo delle competenze sono espressi con riferimento ai compiti previsti per area dal contratto collettivo e devono considerarsi:

per l'**Area A, B e C**

1. la conoscenza professionale;
2. l'abilità tecnica o capacità operativa;
3. l'iniziativa e l'autonomia lavorativa;
4. l'integrazione personale nella struttura, intesa come livello di partecipazione all'organizzazione;

3. Per l'Area A, B, C a ciascun fattore è attribuito il punteggio massimo di 10.

4. I fattori sono valutati, in armonia con quanto previsto dall'art. 1 comma 7 dell'Accordo, tenendo conto anche dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione espressi col giudizio sintetico di cui alla scheda A e dell'autovalutazione espressa dal dipendente.

5. Nel caso che il dipendente abbia conseguito, per almeno due anni nel quadriennio 2007-2010, la prima classe di merito nel giudizio sintetico prima indicato, il punteggio minimo complessivo da assegnare nella proposta di valutazione è di 36 punti.

6. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente cui è assegnato il dipendente (direttore generale, di servizio, di partizioni organizzative: uffici di gabinetto / staff, controllo di gestione, ispettore, Enpi, altri uffici speciali non dipendenti da una direzione generale) e, nei confronti del personale cessato dal servizio, dal dirigente della struttura di ultima assegnazione.

7. Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta presentata.

8. Per costruire il periodo lavorativo di riferimento, ai fini di una più motivata valutazione, il dirigente valutatore acquisisce ogni elemento utile ai fini del giudizio, anche confrontandosi con i precedenti responsabili della struttura, dandone poi conto nelle osservazioni in nota alla scheda.

9. Per il personale che presta servizio presso altre amministrazioni, il valutatore dovrà acquisire gli elementi utili per la valutazione dalle amministrazioni presso le quali il dipendente ha prestato servizio.

10. Per tutti i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro) è attribuito il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni di cui alla lett. C) assegnate dalla direzione generale / partizione amministrativa di appartenenza.

11 Il direttore generale valuta il dipendente temporaneamente incaricato di funzioni di direzione di servizio e tutto il personale assegnato al servizio medesimo che sia pari livello del direttore facente funzioni.

12. In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica e dovendosi riscontrare un'ulteriore parità di punteggio prevale il criterio del carico familiare.

ARTICOLO 8

In caso di controversie relative all'interpretazione ed applicazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, su richiesta scritta di uno dei soggetti firmatari, per definire consensualmente, entro 5 giorni dalla presentazione della richiesta, il significato della clausola controversa.