

## AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 251 del 21 maggio 2008

**OGGETTO:** SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI QUADRIENNI NORMATIVI 2002/2005 – 2006/2009 E DEI BIENNI ECONOMICI 2006/2007 – 2008/2009 PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE DI TUTTI GLI ENTI DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA.

Il giorno 21 maggio 2008 alle ore 9.00, nella sede dell'A.R.R.S. (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, il Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali Ezio DONZEL e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

FP/CGIL – Marco LO VERSO – Carmela MACHEDA

CISL/FP – Jean DONDEYNAZ – Sara CHIAVAZZA

SAVT/FP – Claudio ALBERTINELLI

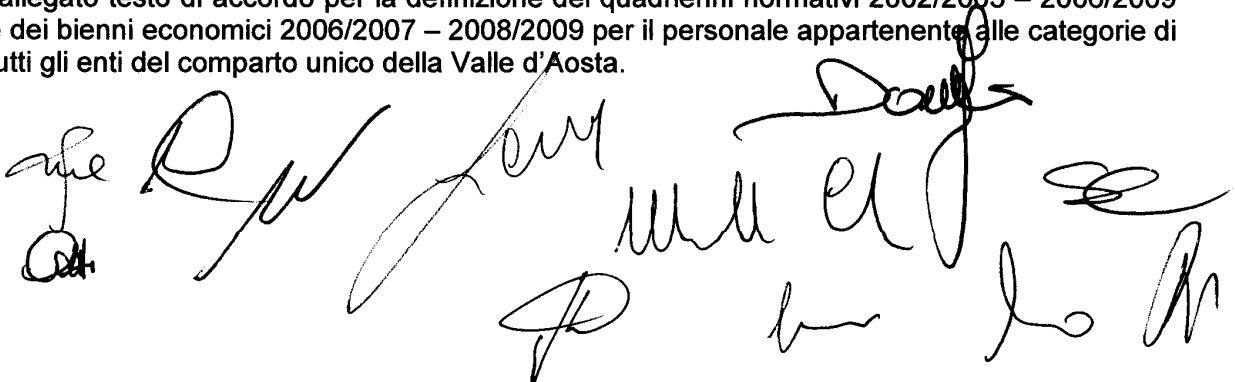
UIL/FPL – Ramira BIZZOTTO – Giuseppe SPOSATO – Valter PHILIPPOT

C.S.A. – Pierpaolo GAIA – Giovanni LERAY – Roberto CATTIN

preso atto del Provvedimento della Giunta regionale in data 16 maggio 2008 n. 1507, concernente l'autorizzazione al Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 38, commi 1 e 2, della L.R. 45/95, del testo di accordo per la definizione dei quadrienni normativi 2002/2005 – 2006/2009 e dei bienni economici 2006/2007 – 2008/2009 per il personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta

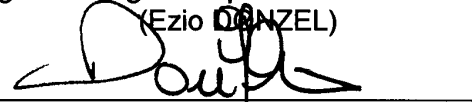
SOTTOSCRIVONO

l'allegato testo di accordo per la definizione dei quadrienni normativi 2002/2005 – 2006/2009 e dei bienni economici 2006/2007 – 2008/2009 per il personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta.

The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately eight distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more full names. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello allegato al citato provvedimento della Giunta regionale in data 16 maggio 2008 n. 1507 ed allegato al presente verbale di cui fa parte integrante.

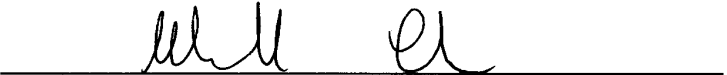
Il Presidente  
dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali  
(Ezio DANZEL)



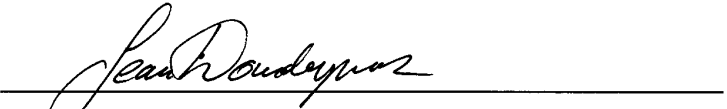
**FP/CGIL**  
Marco LO VERSO



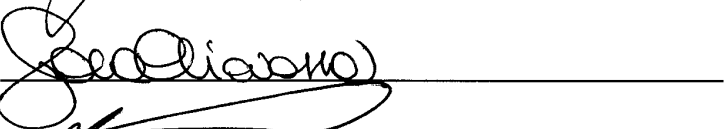
Carmela MACHEDA



**CISL/FP**  
Jean DONDEYNAZ



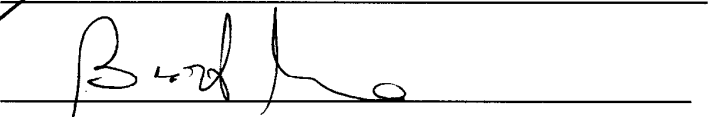
Sara CHIAVAZZA



**SAVI/FP**  
Claudio ALBERTINELLI



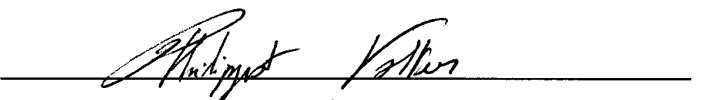
**UIL/FPL**  
Ramira BIZZOTTO



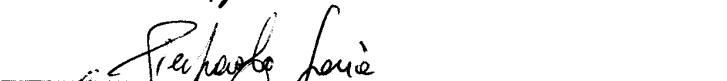
Giuseppe SPOSATO



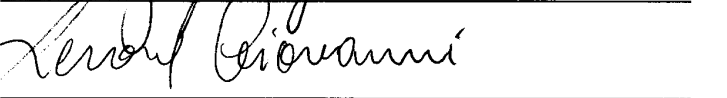
Valter PHILIPPOT



**C.S.A.**  
Pierpaolo GAIA



Giovanni LERAY



Roberto CATTIN



ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI QUADRIENNI NORMATIVI  
2002/2005 - 2006/2009 E DEI BIENNI ECONOMICI 2006/2007 -  
2008/2009 PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE  
DI TUTTI GLI ENTI DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA.

**Art. 1**  
**(Campo di applicazione)**

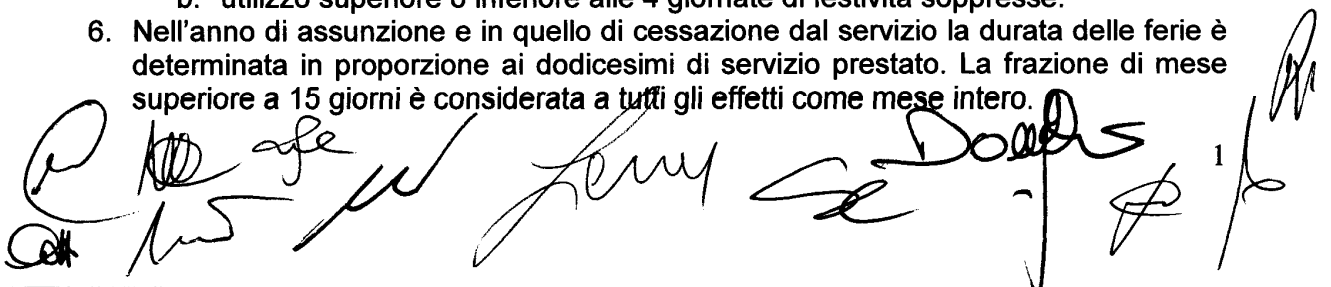
1. Il presente contratto collettivo regionale si applica al personale – esclusi i dirigenti – dipendente dagli enti del comparto unico regionale di cui all'art. 1, comma 1 della L.R. 23 ottobre 1995, n. 45, fatta eccezione per l'A.R.P.A. (Agenzia Regionale per la protezione dell'ambiente).
2. Il presente contratto concerne i quadrienni 1° gennaio 2002 – 31 dicembre 2005 e 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2009 ed i bienni economici 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 e 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2009.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti C.C.R.L..

**Art. 1 bis**  
**(Sostituzione dell'art. 3 del C.C.R.L. 24/12/2002)**

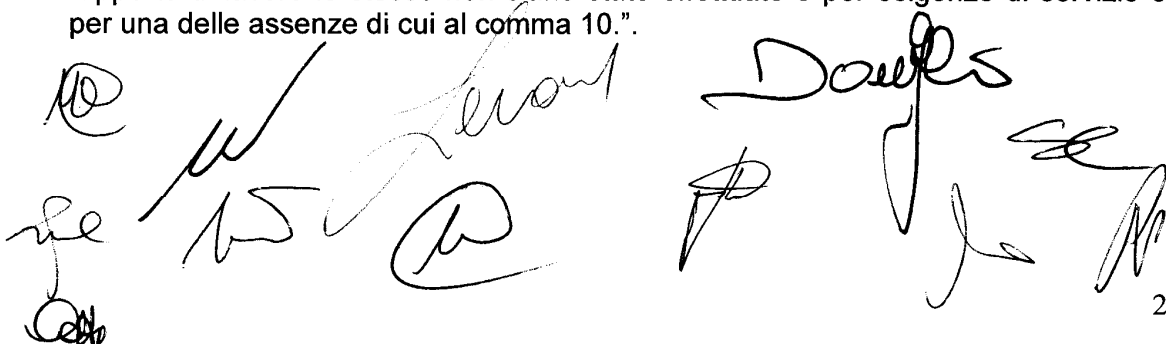
1. L'art. 3 del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 è così sostituito:

**"Art. 3**  
**(Ferie)**

1. Spetta ai dipendenti un periodo di ferie retribuite per ogni anno di servizio pari a 202 ore lavorative, fruibile di norma a giornate intere in relazione allo specifico orario giornaliero di lavoro; durante questo periodo il personale è considerato in attività di servizio e conserva gli assegni interi.
2. Il monte ore annuo di ferie di cui al precedente comma 1 è calcolato considerando anche le due giornate di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) della l. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. Oltre alle ferie di cui al comma 1 il dipendente ha diritto ad ulteriori 29 ore corrispondenti alle quattro giornate di riposo di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) della l. n. 937/1977.
4. Per i dipendenti della Polizia locale e per le assistenti domiciliari e tutelari dei servizi in favore degli anziani e dei disabili (microcomunità) che non turnano nell'orario notturno, e che effettuino 35 ore settimanali, la somma di cui ai commi 1 e 3 è ridotta a complessive 224 ore.
5. In ogni caso l'applicazione del comma 1 non può dar luogo, nell'ipotesi di godimento e/o di monetizzazione, a:
  - a. utilizzi dell'istituto superiori alle 28 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di 32 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;
  - b. utilizzo superiore o inferiore alle 4 giornate di festività soppresse.
6. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.



7. Per comprovate esigenze di servizio, il dirigente può sospendere, interrompere o rinviare il periodo di godimento delle ferie; il dipendente a cui le ferie siano interrotte o sospese ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento nonché il rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
8. Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie sono autorizzate dal Dirigente competente tenendo conto anche delle richieste dei dipendenti e sulla base di un piano ferie che il dirigente stesso deve predisporre entro il mese di aprile di ogni anno. Detto piano contiene l'indicazione della fruizione delle ferie delle quali 3 settimane (108 ore ovvero 105 nei casi di cui al comma 4) devono essere fruite intere e di queste ultime, 2 (72 ore ovvero 70 nei casi di cui al comma 4) devono essere garantite consecutivamente, di preferenza nel periodo 1 giugno-30 settembre, su richiesta del dipendente, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio e della funzionalità degli uffici e delle strutture.  
Le ferie restanti sono fruite, anche ad ore e purchè a frazioni non inferiori ad ore 2, nell'anno di competenza su proposta del dipendente ed autorizzate dal Dirigente che cura sempre la salvaguardia delle esigenze di servizio e la funzionalità degli uffici e delle strutture. L'utilizzo ad ore inoltre non è cumulabile con gli istituti dell'allattamento e dei permessi di cui alla L. n. 104/1992.  
Entro il mese di ottobre di ogni anno ogni dirigente provvede ad effettuare la verifica circa l'effettivo utilizzo delle ferie previste dal piano e per quelle non utilizzate, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio e della funzionalità degli uffici e delle strutture, provvede a disporre la fruizione entro la fine dell'anno di competenza, tenendo conto anche delle richieste dei dipendenti interessati.  
In caso di indifferibili esigenze di servizio certificate dal Dirigente ovvero di motivate esigenze personali, su presentazione di apposita istanza del dipendente da presentare entro lo stesso mese di ottobre, la fruizione delle ferie rimanenti può avvenire entro il mese di giugno dell'anno successivo.
9. Le ferie sono sospese per malattie debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o che diano luogo a ricovero ospedaliero; l'Amministrazione deve poterle accertare con tempestività.
10. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute al congedo obbligatorio di maternità, al congedo parentale retribuito al 100%, al congedo per malattia del figlio retribuito al 100%, all'interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza, malattia od infortunio, anche se l'assenza si protrae per l'intero anno solare. In tali casi, e per tutta la durata del congedo parentale, su autorizzazione del dirigente che salvaguarda le esigenze di servizio, non sono considerati i termini di cui al comma 8.
11. Le ferie residue sia nella trasformazione dal rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale sia in quella dal tempo parziale al tempo pieno devono essere usufruite prima dell'inizio della trasformazione del rapporto di lavoro.
12. Il pagamento delle ferie avviene solo nel caso in cui alla data di cessazione del rapporto di lavoro le stesse non siano state effettuate o per esigenze di servizio o per una delle assenze di cui al comma 10."



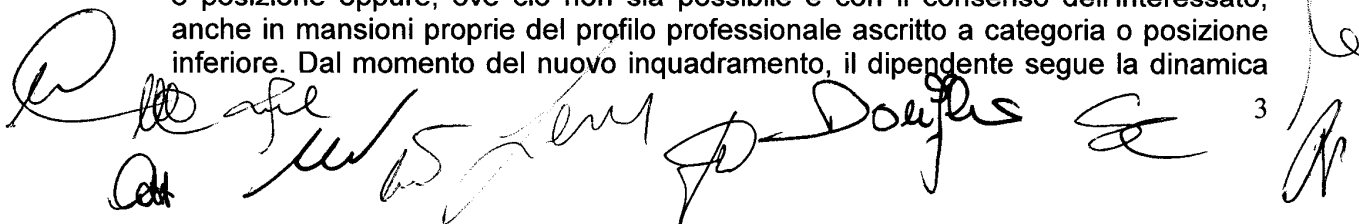
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to read "Dove" and several other illegible marks.

**Art. 2**  
**(Sostituzione dell'art. 5 del C.C.R.L. 24/12/2002)**

1. L'art. 5 del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 è così sostituito:

**"Art. 5**  
**(Assenza per malattia)**

1. Il dipendente assente per malattia deve dare tempestiva comunicazione del proprio stato alla struttura di appartenenza, comunque non oltre la prima ora dall'inizio dell'orario di lavoro nel giorno in cui si manifesta, anche nel caso di prosecuzione della malattia, salvo comprovato impedimento.
2. Il certificato medico attestante lo stato di malattia dev'essere recapitato o spedito mediante raccomandata con avviso di ricevimento entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa; qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
3. L'Amministrazione può predisporre il controllo dello stato di malattia del dipendente fin dal primo giorno di assenza attraverso la competente Azienda sanitaria locale.
4. Il dipendente assente per malattia è tenuto al rispetto della presenza presso il domicilio comunicato all'Amministrazione in ciascun giorno, anche festivo, nelle fasce orarie dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00; nel caso in cui debba allontanarsi durante tali fasce orarie di reperibilità deve darne preventiva comunicazione all'Amministrazione e deve presentare, su richiesta, la documentazione giustificativa dell'assenza. Ogni variazione di domicilio dev'essere tempestivamente comunicata.
5. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi.
6. Ai fini della maturazione di tale periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso eccezion fatta per i giorni di ricovero ospedaliero. In tali giornate spetta al dipendente il trattamento economico di cui al comma 12.
7. Il dipendente, nei casi particolarmente gravi, può richiedere di usufruire di un ulteriore periodo di diciotto mesi rispetto a quello di cui al comma 5; l'Amministrazione provvede ad accertare lo stato di necessità mediante visita medica predisposta tramite l'Azienda sanitaria locale.
8. In caso di patologie gravi, debitamente certificate dalla Medicina legale dell'ASL ovvero da strutture da essa individuata o con essa convenzionate, che richiedano terapie salvavita o controlli diagnostici ricorrenti, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, i giorni di assenza per malattia, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie non rientrano nel calcolo di cui al comma 5; in tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione.
9. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 5 e 7, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento della mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria o posizione oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie del profilo professionale ascritto a categoria o posizione inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente segue la dinamica



retributiva della nuova categoria o posizione senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento. Qualora l'Amministrazione, per ragioni inerenti alla struttura organizzativa o alle disponibilità organiche, si trovi nell'impossibilità di ricollocare al proprio interno il dipendente, promuove azioni positive volte alla verifica circa la possibilità di utilizzazione dello stesso presso altro ente del comparto. Ove quanto previsto dal presente comma non risulti attuabile l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione dell'indennità di preavviso.

10. Nel caso in cui il dipendente sia invece riconosciuto, dalla competente struttura sanitaria, permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso.
11. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, i periodi di assenza per motivi di salute, salvo quelli previsti al comma 7 sono validi a tutti gli effetti.
12. Al dipendente assente per motivi di malattia spetta il seguente trattamento economico:
  - a) per i primi 9 mesi di assenza: stipendio base, retribuzione individuale di anzianità, indennità di bilinguismo, eventuale assegno ad personam, indennità di polizia mineraria, indennità di servizio attivo della Casa da gioco di Saint-Vincent, indennità dei Vigili del fuoco, indennità del Corpo forestale, indennità di Polizia locale, indennità per il personale degli asili nido, indennità di cui agli artt. 19, 20, 21 e 24 del CCRL del 12 giugno 2000;
  - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi;
  - d) nessuna retribuzione per i periodi di assenza di cui al comma 7.
13. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto nonché a quelle iniziate prima della stipulazione ed ancora in corso alla data della medesima."

### **Art. 3**

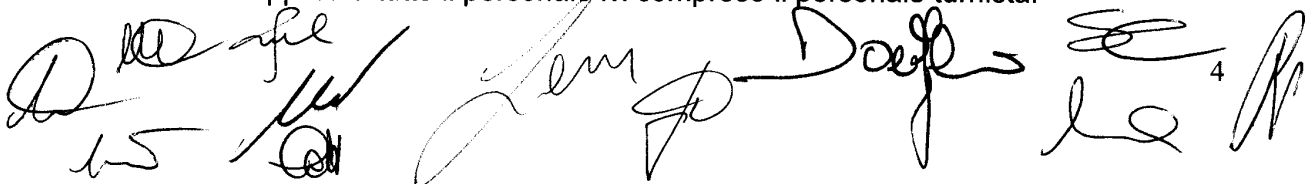
#### **(Sostituzione dell'art. 7 bis del C.C.R.L. 24/12/2002)**

1. L'art. 7 bis del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 è così sostituito:

#### **"Art. 7bis**

**(Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo)**

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 55, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Tale maggiorazione è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale – quando la festività cada in un giorno compreso tra lunedì e venerdì – dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. Detta norma si applica a tutto il personale ivi compreso il personale turnista.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately six distinct marks, including what appears to be a signature with the number '15' below it, and another signature with the number '4' below it.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. Nel caso di lavoro ordinario, nelle fasce orarie individuate nella tabella A, è dovuta – fatta eccezione per l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale disciplinata dal precedente comma 2 – una maggiorazione per ogni ora di servizio prestato, nella misura lorda stabilita dalla stessa tabella. A tal fine si sommano le eventuali frazioni di servizio prestato che siano pari o superiori ai 15 minuti. Tale trattamento non è cumulabile con le maggiorazioni previste dall'art. 26.
5. La maggiorazione di cui al precedente comma 4 non si applica alle eventuali ore straordinarie compensate.
6. Al personale che presta attività nelle strutture con orario di servizio articolato anche sui giorni festivi è riconosciuto un giorno a titolo di recupero di festività quando la festività cade in un giorno compreso tra il lunedì e il venerdì, se coincidente con il giorno di riposo settimanale o non lavorativo.
7. Per contro, quando la festività cade di sabato o di domenica al personale di cui al comma precedente non spetta alcun recupero di festività, ma esclusivamente la maggiorazione oraria di cui all'allegato A o l'indennità di turno festivo di cui all'art. 26 per il personale che, in quel giorno, presta attività lavorativa ordinaria.
8. Con riguardo alle strutture dell'Amministrazione regionale con orario di servizio articolato su sei giorni settimanali e non funzionanti nei giorni festivi (es.: istituzioni scolastiche), al personale con orario di lavoro distribuito su cinque giorni che fruisce del giorno non lavorativo in giorno diverso dal sabato spetta, quando la festività cade in giorno infrasettimanale (lunedì-venerdì) coincidente con il proprio giorno non lavorativo, un giorno a titolo di recupero festività. Per contro, quando la festività cade il sabato al personale che fruisce abitualmente del giorno non lavorativo in altro giorno della settimana, il giorno non lavorativo è spostato al sabato.”.

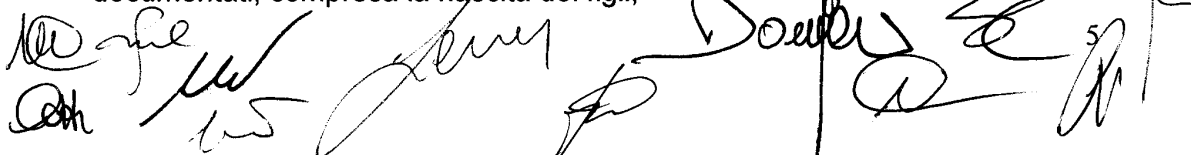
#### **Art. 4**

#### **(Sostituzione dell'art. 8 del C.C.R.L. 24/12/2002)**

1. L'art. 8 del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 è così sostituito:

#### **“Art. 8 (Permessi retribuiti)**

1. A domanda del dipendente e su presentazione di adeguata documentazione sono concessi i seguenti permessi retribuiti:
  - a) 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
  - b) 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio all'interno dei quali cada la data della celebrazione;
  - c) 3 giorni consecutivi in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado o di un affine entro il primo grado, anche non conviventi, di un soggetto componente della famiglia anagrafica del dipendente stesso da utilizzarsi entro 7 giorni dalla data del decesso;
  - d) 3 giorni all'anno per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compresa la nascita dei figli;

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Domenico' and '5', and various scribbles and initials.

- e) 6 giorni all'anno per gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati;
- f) 3 giorni l'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, di un soggetto componente della famiglia anagrafica del dipendente stesso;
- g) tutti i permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Nei giorni di permesso di cui alle lettere "c" ed "f" del comma 1 non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
  3. I permessi retribuiti di cui al comma 1 non sono applicabili ai rapporti di lavoro a tempo determinato eccezion fatta per i casi di cui alle lettere "b", "c", "d" limitatamente alla nascita dei figli ed "f".
  4. In alternativa all'utilizzo dei giorni di cui alla lettera "f", il dipendente può concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, comportanti una riduzione dell'orario di lavoro, anche per periodi superiori a 3 giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti e da intendersi a tali fini pari a 21,5 ore complessive; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità ai sensi del comma 9. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
  5. I permessi retribuiti di cui al comma 1 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
  6. Durante i predetti periodi spetta la dipendente l'intera retribuzione ad eccezione delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
  7. I permessi di cui al punto "f" del comma 1 sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.
  8. Qualora gli eventi che danno titolo al permesso o al congedo siano il decesso, il sostenimento di concorsi od esami ed il matrimonio, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detti eventi con la relativa certificazione o dichiarazione sostitutiva. Il dipendente che fruisce di permessi per grave infermità di cui alla lettera "f" del comma 1 deve presentare idonea documentazione medica o della struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del dipendente.
  9. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi del comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante esibizione della certificazione di cui al comma 8. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno."

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*



**Art. 5**  
**(Sostituzione dell'art. 9 del C.C.R.L. 24/12/2002)**

1. L'art. 9 del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 è così sostituito:

"Art. 9  
(Permessi per visite mediche ed accertamenti sanitari)

1. Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni sanitarie e/o specialistiche o esami clinici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di lavoro, il dipendente può usufruire di n. 18 ore annuali di assenze giustificate retribuite, comprensive del tempo necessario per raggiungere il luogo della prestazione ed il successivo rientro in servizio da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura che ha erogato la prestazione con indicazione della durata oraria della stessa.
2. Nell'ipotesi di cui all'art. 5, comma 8, per le visite mediche, le prestazioni sanitarie e/o specialistiche o gli esami clinici connessi a gravi patologie, ferma restando la relativa certificazione e semprechè non sia oggettivamente possibile effettuarli fuori orario di lavoro, le ore annuali di assenza di cui al comma 1 sono incrementate a 32."

**Art. 6**  
**(Sostituzione dell'art. 19 del C.C.R.L. 24/12/2002)**

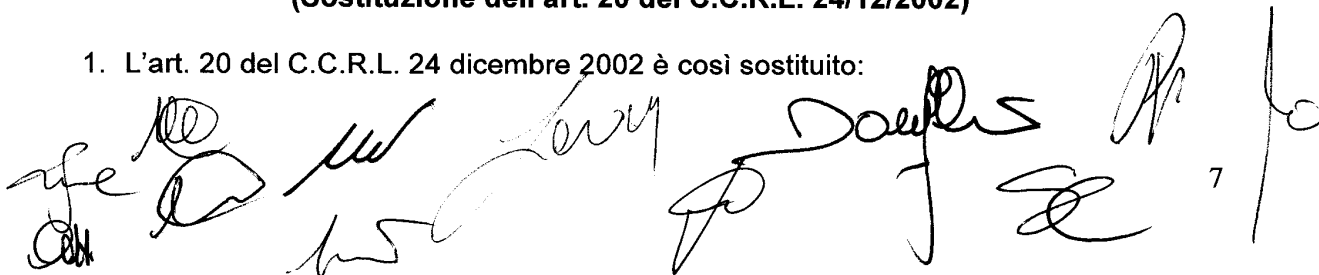
1. L'art. 19 del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 è così sostituito:

"Art. 19  
(Cumulo di aspettative – assenze – congedi)

1. Il dipendente non può usufruire di periodi di assenza o di congedo o di aspettativa a qualsiasi titolo, eccezion fatta per il ricovero ospedaliero di cui all'art. 5, comma 6, per più di 36 mesi nel quinquennio precedente l'ultima assenza e/o aspettativa e/o congedo per la formazione. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui al D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
2. L'Ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio previa autorizzazione.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2."

**Art. 7**  
**(Sostituzione dell'art. 20 del C.C.R.L. 24/12/2002)**

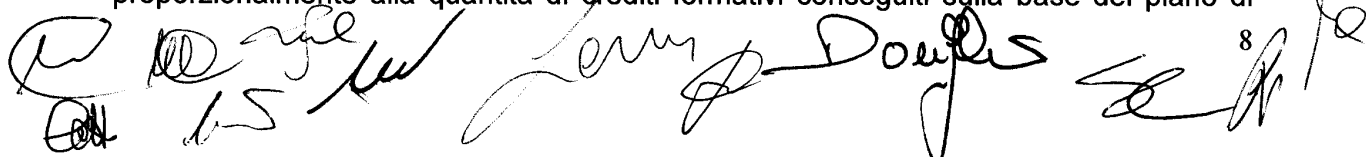
1. L'art. 20 del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 è così sostituito:



"Art. 20  
(Diritto allo studio)

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato permessi straordinari retribuiti nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali.
2. I permessi di cui al comma 1) sono concessi per la partecipazione a corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari (anche telematici), post universitari (anche telematici), di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.
3. I dipendenti che contemporaneamente possono usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il tre per cento del totale del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° ottobre dell'anno antecedente a quello di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore.
4. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
5. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 3, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari e post-universitari, che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
6. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 5, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari, post-universitari.
7. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 5 e 6 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, al momento della domanda, il certificato di iscrizione o relativa dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà. Alla fine dell'anno, i dipendenti iscritti alla scuola dell'obbligo e alla scuola secondaria superiore devono produrre l'attestato di frequenza ai corsi nonché l'attestato di partecipazione all'esame finale, se previsto. I dipendenti iscritti a corsi universitari devono presentare certificazione (o la relativa autocertificazione) attestante il numero di crediti conseguiti nell'anno accademico (o esami superati) e che devono essere pari almeno al 50% dei crediti formativi universitari previsti dal piano di studi per lo stesso anno accademico.

Al fine del raggiungimento dell'anzidetta percentuale sono considerati validi anche i crediti formativi conseguiti dal dipendente al di fuori del corso universitario e dall'ateneo riconosciuti; in tale ultima ipotesi il monte ore spettante al dipendente è ridotto proporzionalmente alla quantità di crediti formativi conseguiti sulla base del piano di



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a circular stamp with illegible text, followed by a signature that appears to be 'D. R. G.', then a signature that looks like 'L. P. Douglas', and finally a signature that includes the number '8'.

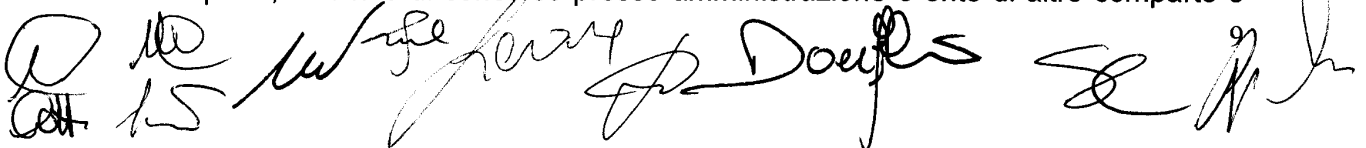
studi. Tale disposizione non trova applicazione per il conseguimento di ulteriori titoli di studio universitari. I dipendenti iscritti a tutti gli altri corsi e scuole di cui al comma 2 devono produrre documentazione attestante il superamento dell'esame finale se previsto o comunque il completamento e la presenza utile del percorso formativo previsto e l'eventuale ammissione all'anno successivo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come congedo ordinario, se richiesto dal dipendente, o come aspettativa per motivi personali.”.

**Art. 8**  
**(Sostituzione dell'art. 23 del C.C.R.L. 24/12/2002)**

1. L'art. 23 del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 è così sostituito:

“Art. 23  
(Periodo di prova)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
  - a) 3 mesi per le categorie A e B;
  - b) 6 mesi per le categorie C e D.Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.
3. Il periodo di prova è altresì sospeso negli altri casi previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. Tali assenze sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
4. Decorso la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
5. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei di tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Nel caso in cui il lavoratore assunto sia già titolare di un posto presso un ente del comparto, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti o di mancato superamento del periodo di prova rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui contratto preveda analoga disciplina.
9. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto o



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to read 'Douglas'.

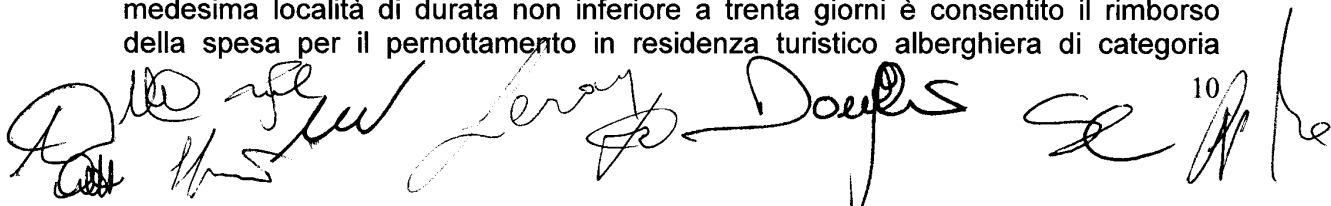
- presso gli organismi dell'unione europea, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.
10. Il superamento del periodo di prova, nei casi di cui ai commi 8 e 9, consente l'assolvimento dell'obbligo del rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 24.”.

**Art. 9**  
**(Sostituzione dell'art. 44 del C.C.R.L. 24/12/2002)**

1. L'art. 44 del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 è così sostituito:

“Art. 44  
(Trattamento di trasferta)

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente sia inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella di trasferta. Ove la località di trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
  - a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:
    - 1° classe – cuccetta di 1° classe per i viaggi in ferrovia;
    - classe economica per i viaggi in aereo.
  - b) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina di cui al comma 10;
  - c) il compenso per il lavoro straordinario, nel caso in cui l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
3. Per i dipendenti regionali restano in vigore gli accordi particolari previsti dall'art. 12 del C.C.R.L. 05/03/1998, fatti salvi gli aggiornamenti del trattamento economico.
4. I dipendenti possono essere autorizzati ad utilizzare i propri mezzi di trasporto, semprechè la trasferta riguardi località distanti più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso ai dipendenti, oltre a quanto previsto dal comma 2, lettera “c”, spetta il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio, di eventuale custodia del mezzo ed un'indennità chilometrica pari ad un quarto del costo della benzina verde per ogni Km.
5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, ai dipendenti spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo a quattro stelle e della spesa sostenuta per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 24,00 per il primo pasto e di complessivi € 48,00 per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 6 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'Leroy Doups' and a smaller signature to the right with the number '10' written above it.

corrispondente a quella ammessa per l'albergo, semprechè risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Al personale delle categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti delle delegazioni stesse.
7. Gli Enti individuano, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, particolari situazioni che, in considerazione dell'impossibilità di fruire, durante le trasferte del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e di servizi di ristorazione, consentono la corresponsione, in luogo dei rimborsi di cui al comma 5, della somma forfetaria di € 21,69 lordi. Con la stessa procedura gli Enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
8. In trasferta è consentito l'uso del buono mensa in alternativa al rimborso del pasto.
9. I dipendenti inviati in trasferta hanno diritto ad un'anticipazione non inferiore al 75% della spesa presumibilmente occorrente per la trasferta.
10. Gli Enti stabiliscono, previa informazione delle Organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.
11. Le trasferte all'estero sono disciplinate dal presente articolo e ad esse si applicano anche le seguenti disposizioni particolari:
  - a) è corrisposta un'indennità di trasferta pari ad € 45,36 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
  - b) è corrisposta un'indennità di trasferta oraria pari ad € 1,89, per le trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di durata superiore alle 24 ore;
  - c) ai soli fini di cui alla lettera "a", nel computo delle ore di trasferta si calcola anche il tempo del viaggio;
  - d) i rimborsi di cui al comma 5 sono incrementati del 30%;
  - e) l'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località."

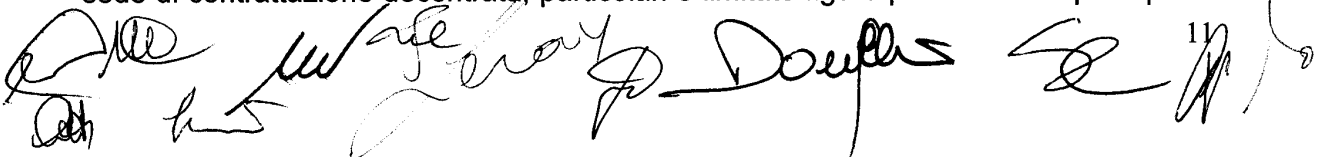
#### **Art. 10**

#### **(Sostituzione dell'art. 49 del C.C.R.L. 24/12/2002)**

1. L'art. 49 del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 già sostituito dall'art. 2 del C.C.R.L. 9 novembre 2006 è così ulteriormente sostituito:

#### **"Art. 49 (Buoni pasto)**

1. Il valore del buono pasto sostitutivo del servizio mensa è pari ad € 6,50 ed in ogni caso non può superare il prezzo complessivo del buono pasto convenzionato.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 48, comma 2.
3. Nell'ambito della complessiva disciplina del precedente art. 48, gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata, particolari e limitate figure professionali quali quelle



appartenenti all'area della protezione civile ed all'area della vigilanza che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.”.

**Art. 11**  
**(Sostituzione dell'art. 41 del C.C.R.L. 12/06/2000)**

1. L'art. 41 del C.C.R.L. 12 giugno 2000, già sostituito dall'art. 33 del C.C.R.L. del 24 dicembre 2002 nonché dall'art. 1 del CCRL 9/11/2006 è così ulteriormente sostituito:

“Art. 41  
(Fondo unico aziendale)

1. Presso ciascun Ente, a decorrere dal 01/01/2008, sono annualmente destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi le seguenti risorse:
- a. risorse pari al valore di € 1.353,00, elevate dal 01/01/2009 al valore di € 1.403,00, moltiplicato per il numero di dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente, incrementate dalle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 o decrementato per la eventuale diminuzione della dotazione organica. Gli incrementi e/o i decrementi saranno proporzionati al periodo di effettivo servizio del personale;
  - b. la determinazione delle risorse disponibili individuate con i criteri di cui al punto a. del presente articolo, sarà aggiornata in corso d'anno considerando in aumento o in diminuzione i trasferimenti conseguenti a mobilità in entrata o in uscita.
2. A decorrere dal giorno 01/01/2008 cessa i propri effetti l'integrazione al fondo previsto dall'art. 13 comma 2 del CCRL 07/03/2001.”.

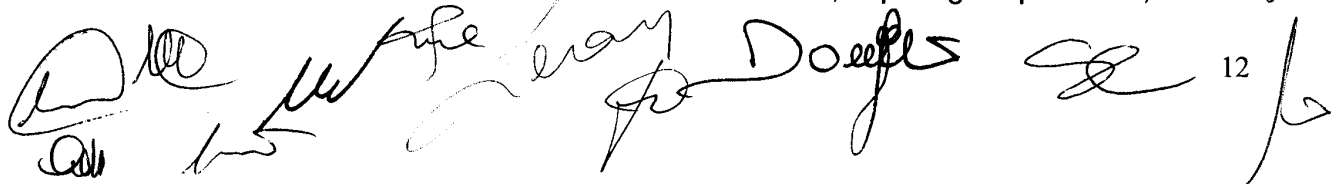
**Art. 12**  
**(Sostituzione dell'art. 42 del C.C.R.L. 12/06/2000)**

1. L'art. 42 del C.C.R.L. del 12 giugno 2000, già sostituito dall'art. 33 bis del C.C.R.L. del 24 dicembre 2002 è così ulteriormente sostituito:

“Art. 42  
(Utilizzo del Fondo unico aziendale)

Le risorse di cui all'art. 41 del CCRL 12/06/2000 sono finalizzate a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità nei servizi istituzionali ed in particolare a finanziare:

- a. il salario di risultato nella misura media minima di € 700,00 per ogni dipendente;

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'Doerflinger' and several smaller initials and signatures.

- b. il salario di organizzazione (particolari situazioni all'interno degli Enti, miglioramento dei servizi e particolari posizioni organizzative), per le voci retributive di cui agli artt. 5 comma 1 lett. g), 18, 19, 20, 21 e 23 del CCRL 12/06/2000.”.

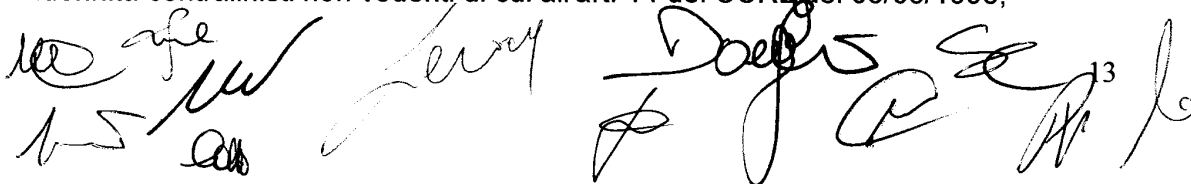
### Art. 13

#### (Soppressione degli artt. 34 e 34 bis del C.C.R.L. 24/12/2002 ed inserimento degli artt. 33 quater, 33 quinquies e 33 sexies dopo l'art. 33 ter del C.C.R.L. 24/12/2002)

1. Sono soppressi gli artt. 34 e 34 bis del C.C.R.L. del 24 dicembre 2002.
2. Dopo l'art. 33 ter del C.C.R.L. del 24 dicembre 2002 sono inseriti gli artt. 33 quater, 33 quinquies e 33 sexies.

#### “Art. 33 quater

1. Non gravano sul Fondo unico aziendale le seguenti indennità, definite dalla contrattazione di primo livello:
  - a. indennità di bilinguismo di cui all'art. 41 del CCRL 24/12/2002 e alla legge regionale n. 58/1998;
  - b. indennità chilometrica di cui all'art. 40 del CCRL 24/12/2002;
  - c. indennità di turno di cui all'art. 26 del CCRL 24/12/2002 ;
  - d. indennità aggiuntiva di cui all'art. 7 bis, comma 1, del CCRL 24/12/2002;
  - e. indennità di reperibilità di cui all'art. 28 del CCRL 24/12/2002 e alla legge regionale n. 54/1986;
  - f. incentivi per lavori pubblici di cui all'accordo 4/04/2002;
  - g. indennità di comando di cui all'art. 4 del CCRL 5/03/1998;
  - h. indennità di sede di cui all'art. 50 del CCRL 12/06/2000;
  - i. indennità di servizio attivo dei controllori regionali della Casa da gioco di Saint-Vincent di cui all'art. 35 del CCRL del 24/12/2002;
  - j. indennità pensionabile del Corpo forestale della Valle d'Aosta di cui all'art. 36 bis del CCRL 24/12/2002;
  - k. indennità di trasferimento di cui all'art. 45 del CCRL 24/12/2002;
  - l. indennità dell'area di vigilanza di cui all'art. 37 CCNL 1994/1997;
  - m. indennità operatori dell'area di vigilanza municipale di cui all'art. 38 bis del CCRL 24/12/2002 a titolo di integrazione tabellare;
  - n. indennità al personale educativo degli asili nido di cui all'art. 39 del CCRL 24/12/2002;
  - o. indennità di turno e di reperibilità del personale professionista del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 14 e 15 del CCRL 07/03/2001;
  - p. indennità di rischio del personale professionista del Corpo valdostano dei vigili del fuoco nelle misure previste dall'art. 12 del CCRL 07/03/2001;
  - q. indennità di trasferta fissa di cui all'art. 12 del CCRL 05/03/1998, indennità forfettaria ed indennità di trasferta all'estero di cui la prima all'art. 44 comma 7 e la seconda all'art. 44 comma 11 del CCRL 24/12/2002;
  - r. indennità di cassa di cui all'art. 13 del CCRL 05/03/1998 e indennità di maneggio valori di cui all'art. 37 del CCRL del 24/12/2002;
  - s. maggiorazione oraria di cui all'art. 7 bis comma 4 del CCRL 24/12/2002;
  - t. indennità di amministrazione di cui all'art. 9 del CCRL del 05/03/1998;
  - u. indennità di polizia mineraria di cui all'art. 10 del CCRL del 05/03/1998;
  - v. indennità centralinisti non vedenti di cui all'art. 14 del CCRL del 05/03/1998;



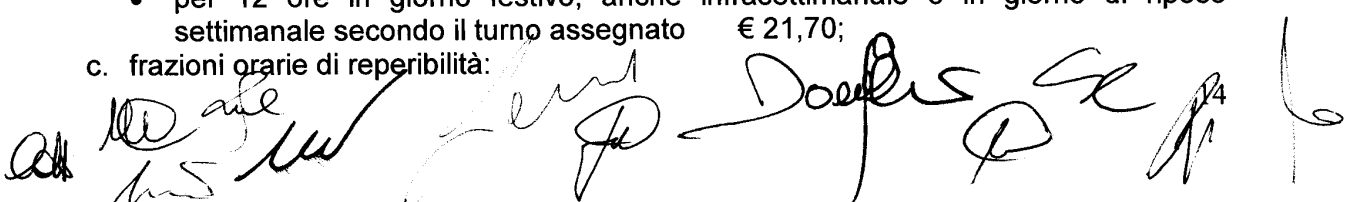
- w. indennità operativa dei Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 13 del CCRL 07/03/2001;
  - x. indennità di trasferta fissa per il personale addetto all'assistenza domiciliare di cui all'art. 16 bis del presente accordo;
  - y. maggiorazione indennità di rischio del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 12 comma 2 del CCRL 07/03/2001;
  - z. indennità di rischio di cui all'art. 38 del CCRL 24/12/2002.”.
2. Tutte le indennità non comprese nell'elenco di cui al comma 1) gravano sul Fondo unico aziendale.
3. Non gravano altresì sul fondo le indennità specifiche di cui ai titoli I, II, III e IV previste per il personale professionista del corpo valdostano dei vigili del fuoco con CCRL 07/03/2001.

**Art. 33 quinquies**  
(Ulteriori incrementi del Fondo unico aziendale)

1. Ad integrazione di quanto stabilito dall'articolo 41 del C.C.R.L. del 12 giugno 2000 il fondo unico aziendale è incrementato da risorse destinate alla realizzazione di progetti specifici di gruppo, definiti all'inizio di ogni anno, finalizzati a rendere servizi aggiuntivi o ad implementare quelli esistenti nella misura massima di € 100,00 per ogni unità di personale in forza al 31/12 dell'anno precedente. Eventuali residui non utilizzati per detti progetti specifici incrementano le risorse destinate al salario di risultato.
2. Al fine di riconoscere il trattamento accessorio ai dipendenti degli enti locali che, in conseguenza di convenzioni di segreteria, vedano aggravati il loro lavoro e/o le loro responsabilità, è confermato l'incremento del fondo unico aziendale di ciascun ente pari a € 2.200,00 già previsto dall'art. 34 del CCRL del 24 dicembre 2002.
3. Nell'ipotesi in cui l'esercizio associato di funzioni e servizi comporti il conferimento dell'indennità di cui agli artt. 18, 19, 20, 21 e 23 del CCRL del 12/06/2000 o comporti l'erogazione di specifiche voci retributive da ricondursi alla lett. g) dell'art. 5 dello stesso CCRL del 12/06/2000, la relativa spesa è ripartita tra gli enti associati, secondo quanto previsto dalle relative convenzioni.

**Art. 33 sexies**  
(Indennità da corrisondersi in misura fissa)

1. Ferme restando le specifiche condizioni per l'erogazione, previste dalle singole vigenti disposizioni contrattuali richiamate all'art. 33 quater, le indennità contemplate nel presente articolo sono corrisposte nelle misure qui di seguito indicate con decorrenza dal giorno 31/12/2007 e a valere dal 01/01/2008:
- a. indennità di bilinguismo:
    - categoria D € 226,43 mensili;
    - categoria C, posizione C1 e C2 € 188,87 mensili;
    - categorie A e B, posizioni A, B1, B2 e B3 € 151,32 mensili;
  - b. indennità di reperibilità:
    - per ogni 12 ore al giorno € 10,85;
    - per 12 ore in giorno festivo, anche infrasettimanale o in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato € 21,70;
  - c. frazioni orarie di reperibilità:





- servizio diurno € 0,98 orari;
  - servizio notturno € 1,08 orari;
- d. indennità di sede:
- per la sede di Roma € 400,00 mensili;
  - per le sedi estere € 500,00 mensili;
- e. indennità di servizio attivo dei controllori regionali della Casa da gioco di Saint-Vincent:
- categoria D € 970,00 mensili;
  - categoria C, posizione C2 € 920,00 mensili;
- f. indennità pensionabile del Corpo forestale della Valle d'Aosta:

POSIZIONE ECONOMICA	TITOLO ONORIFICO (EX D.G.R. N. 3739/2007)	IMPORTI MENSILI
B2	AGENTE < 5 ANNI DI SERVIZIO	€ 438,00
B3	AGENTE SCELTO > 5 ANNI DI SERVIZIO	€ 472,00
B3	ASSISTENTE	€ 472,00
B3	ASSISTENTE CAPO	€ 472,00
C1	VICE SOVRINTENDENTE	€ 662,00
C1	SOVRINTENDENTE	€ 662,00
C1	SOVRINTENDENTE CAPO	€ 662,00
C2	VICE ISPETTORE	€ 686,00
C2	ISPETTORE	€ 686,00
C2	ISPETTORE CAPO	€ 686,00
C2	ISPETTORE SUPERIORE	€ 686,00
D	VICE COMMISSARIO	€ 735,00

- g. indennità dell'area di vigilanza: € 1.500,00 annui;
- h. indennità operatori dell'area di vigilanza municipale: € 970,00 annui a titolo di integrazione tabellare;
- i. indennità al personale educativo degli asili nido: € 849,98 annui;
- j. indennità di turno del personale operativo tecnico professionista del Corpo valdostano dei vigili del fuoco:
- notturna e festiva € 1,04 orari;
  - per il personale in turno di servizio nei giorni di capodanno, Pasqua, 1° maggio, ferragosto, Natale e Santa Barbara € 2,08 orari;
- k. indennità di reperibilità del personale professionista del Corpo valdostano dei vigili del fuoco con le stesse misure previste per il personale regionale;
- l. indennità di rischio del personale professionista dell'area operativa tecnica del Corpo valdostano dei vigili del fuoco:

POSIZIONE ECONOMICA	IMPORTO MENSILE A DECORRERE DAL 01/01/2006	IMPORTO MENSILE A DECORRERE DAL 01/09/2007
Cat. B, Pos. B2 e B3	€ 377,32	€ 390,37
Cat. C, Pos. C1	€ 446,29	€ 463,56
Cat. C, Pos. C2 (caporeparto)	€ 471,59	€ 490,40
Cat. C, Pos. C2 (collab. tecnico ant.)	€ 519,90	€ 541,67
Cat. D (ispettore antincendi)	€ 519,90	€ 541,67
Cat. D (ispettore ant. direttore)	€ 560,41	€ 584,65

- m. indennità di trasferta fissa per il personale dipendente dell'Amministrazione regionale:
- per tutte le qualifiche del Corpo forestale della Valle d'Aosta € 59,79 mensili;
  - autisti auto blu (operaio autista, autista meccanico, capo operaio autista, autista meccanico capo garage), autisti automezzi pesanti, capi cantoniere, ispettori alberghieri e casi specifici e/o temporanei individuati dai singoli enti € 216,36 mensili;
- n. indennità di trasferta fissa per il personale addetto all'assistenza domiciliare € 4,00 giornalieri;
- o. indennità forfettaria € 21,69 giornaliera;
- p. indennità di trasferta all'estero di cui all'art. 44 comma 11 € 45,36 giornalieri e € 1,89 orari;
- q. indennità di cassa
- € 32,54 mensili per importi fino ad € 51.645,68 annui;
  - € 54,23 mensili per importi da € 51.645,69 annui a € 154.937,06 annui;
  - € 81,34 mensili per importi oltre € 154.937,06 annui;
  - economo del Consiglio regionale € 81,34 mensili;
- r. indennità di maneggio valori: importo giornaliero da un minimo di € 0,55 ad un massimo di € 1,63;
- s. maggiorazione oraria di cui all'art. 7 bis comma 4 del CCRL 24/12/2002 nelle misure riportate nella seguente tabella:

Posizione	Fasce orarie	Lun/Ven	Sabato e gg. Prefestivi	Domenica, sabato festivo
A	00.00/6.00	4,31	4,31	5,18
	6.00/8.00	2,16	2,16	3,02
	8.00/18.00	-	-	2,16
	18.00/22.00	2,16	3,02	3,02
	22.00/24.00	4,31	5,18	5,18
B1	00.00/6.00	4,58	4,58	5,50
	6.00/8.00	2,29	2,29	3,21
	8.00/18.00	-	-	2,29
	18.00/22.00	2,29	3,21	3,21
	22.00/24.00	4,58	5,50	5,50
B2	00.00/6.00	4,76	4,76	5,71
	6.00/8.00	2,38	2,38	3,33
	8.00/18.00	-	-	2,38
	18.00/22.00	2,38	3,33	3,33
	22.00/24.00	4,76	5,71	5,71
B3	00.00/6.00	4,88	4,88	5,85
	6.00/8.00	2,44	2,44	3,41
	8.00/18.00	-	-	2,44
	18.00/22.00	2,44	3,41	3,41
	22.00/24.00	4,88	5,85	5,85
C1	00.00/6.00	5,00	5,00	6,01
	6.00/8.00	2,50	2,50	3,50
	8.00/18.00	-	-	2,50
	18.00/22.00	2,50	3,50	3,50
	22.00/24.00	5,00	6,01	6,01

*[Handwritten signatures and initials]*

C2	00.00/6.00	5,59	5,59	6,71
	6.00/8.00	2,79	2,79	3,91
	8.00/18.00	-	-	2,79
	18.00/22.00	2,79	3,91	3,91
	22.00/24.00	5,59	6,71	6,71
D	00.00/6.00	6,41	6,41	7,69
	6.00/8.00	3,21	3,21	4,49
	8.00/18.00	-	-	3,21
	18.00/22.00	3,21	4,49	4,49
	22.00/24.00	6,41	7,69	7,69

- t. indennità di polizia mineraria € 54,22 mensili;
- u. indennità centralinisti non vedenti € 4,99 giornalieri;
- v. maggiorazione indennità di rischio del Corpo valdostano dei vigili del fuoco;
- w. indennità operativa del Corpo valdostano dei vigili del fuoco;
- x. indennità di rischio € 21,70 mensili (€ 3,80 orari diurni e € 4,01 orari notturni per indennità di rischio incendi boschivi ex art. 8 della L.R. n. 85/1982 e art. 14 del CCRL 05/03/1998).

**Art. 14**  
**(Sostituzione dell'art. 23 del C.C.R.L. del 12/06/2000)**

1. L'art. 23 del C.C.R.L. del 12 giugno 2000, come integrato dal C.C.R.L. del 10 gennaio 2002, è così sostituito:

"Art. 23  
(Incarichi per il miglioramento dei servizi)

1. Le Amministrazioni, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti classificati nelle categorie un incarico annuale a termine che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiede lo svolgimento di attività atte a migliorare i servizi.
2. Le quantità economiche a disposizione per il conferimento di detti incarichi non possono superare la percentuale massima del 25% dell'ammontare del fondo di cui all'art. 41.
3. Gli incarichi relativi sono conferiti dai dirigenti con atto motivato per il periodo di un anno in relazione a particolari esigenze organizzative."

**Art. 15**  
**(Modificazioni degli importi di cui agli artt. 19, 20 comma 3 e 24 del C.C.R.L. 12/06/2000 e decorrenza degli stessi)**

1. Gli importi di cui agli artt. 19 (Retribuzione di posizione), 20 comma 3 (Particolari responsabilità negli enti locali di minori dimensioni demografiche) e 24 (Indennità per il miglioramento dei servizi), già rivisti dall'art. 38 quater del C.C.R.L. del 24 dicembre 2002, sono incrementati come segue:

- a) la misura massima della retribuzione di posizione di cui all'art. 19 del C.C.R.L. del 12 giugno 2000 è elevata a € 8.347,50;

Handwritten signatures and initials, including a prominent signature that appears to be 'Doyle'.

- b) il valore economico massimo di cui all'art. 20, comma 3 del C.C.R.L. del 12 giugno 2000 è elevato a € 4.767,00;
- c) i valori di cui alla tabella dell'art. 24 del C.C.R.L. del 12 giugno 2000 sono rideterminati come da seguente tabella:

POSIZIONE ECONOMICA	INDENNITA' INCENTIVANTE
A	€ 714,00
B1	€ 840,00
B2	€ 955,50
B3	€ 1.071,00
C1	€ 1.312,50
C2	€ 1.491,00
D	€ 1.785,00

2. Gli incrementi di cui al comma 1 decorrono dal **01/01/2009**.

**Art. 16**  
**(Sostituzione dell'art. 39 del C.C.R.L. del 12/06/2000)**

"Art. 39  
(Salario di risultato)

1. Allo scopo di valorizzare le capacità dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza dell'Amministrazione e alla qualità del servizio pubblico è erogato il salario di risultato, nella misura minima media di € 700,00 da liquidarsi entro il 30 giugno di ogni anno, sulla base dei criteri e degli indicatori di cui al C.C.R.L. 12 giugno 2000 e successive modificazioni e delle eventuali integrazioni da concordarsi a livello decentrato.

**Art. 16 bis**  
**(Introduzione dell'art. 44 bis nel C.C.R.L. 24/12/2002)**

1. Dopo l'art. 44 del C.C.R.L. 24 dicembre 2002 (*Definizione e chiusura del contratto 1998/2001 parte normativa per il quadriennio 1998/2001 parte economica relativa al biennio 2002/2003 – per il personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta.*) è introdotto il seguente articolo 44bis:

"Art. 44bis  
Trasferta fissa per il personale addetto all'assistenza domiciliare

1. Gli Enti corrispondono un'indennità di trasferta fissa forfetaria pari a € 4,00 (quattro/00) lordi giornalieri per il personale addetto all'assistenza domiciliare la cui attività lavorativa si svolga ad una distanza di oltre 10 Km. al di fuori della sede di lavoro individuata preventivamente dall'Ente per la corrispondente giornata nel rispetto di quanto previsto dal contratto individuale di lavoro. A detta indennità è aggiunta quella chilometrica di cui all'art. 40 qualora il personale debba usare il proprio mezzo di trasporto.
2. La distanza superiore ai 10 Km di cui al comma 1 si computa dal luogo di dimora abituale qualora più prossimo al luogo di effettivo servizio.
3. L'indennità di trasferta fissa spetta unicamente per i giorni in cui ricorrono le condizioni di cui ai commi 1 e 2".

18

#### **Art. 17**

#### **(Fondo prestazioni tecniche per lavori pubblici e disciplina transitoria)**

1. Le parti si impegnano, con successivo accordo da realizzarsi entro il 2008, a definire le nuove percentuali di ripartizione del fondo per prestazioni tecniche, da costituirsi in misura non superiore al 2% dell'importo a base di gara, per la ripartizione sulle tipologie di lavori e sulle relative figure professionali che intervengono nel ciclo di lavoro pubblico. Nel medesimo accordo si provvede altresì ad una puntuale disciplina in materia di lavori pubblici realizzati in economia.
2. Dalla data successiva alla stipulazione dell'accordo di cui all'art. 39 punto "a" le misure per la costituzione del fondo e le prestazioni tecniche affidate sono determinate ed incentivate secondo le disposizioni ivi previste, mentre per gli incentivi maturati dal 01/01/2006 e fino alla data di stipulazione dell'accordo di cui sopra è riconosciuta una maggiorazione del 33% sulle somme già liquidate e da liquidare.
3. Le spese derivanti dall'applicazione del comma 2, limitatamente ai lavori aggiudicati dal giorno 01/01/2006 e fino alla data di entrata in vigore dell'accordo di cui al comma 1, non gravano sul costo del personale secondo quanto previsto dall'art. 45 della L.R. n. 12/1996 e successive modificazioni.

#### **Art. 18**

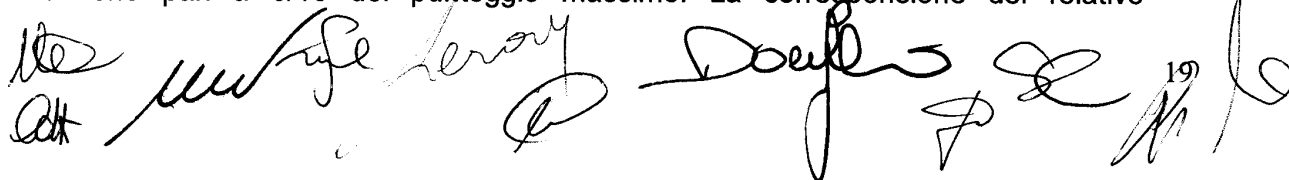
#### **(Sistema di classificazione del personale)**

1. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 13, 14 e 15 del C.C.R.L. 12 giugno 2000, ai soli fini della progressione economica, ogni dipendente è inquadrato nell'ordinamento professionale attraverso un sistema di classificazione che prevede l'attribuzione di una categoria, di una posizione economica e di una posizione retributiva secondo le equiparazioni di cui all'allegato A.
2. Le posizioni economiche si articolano in posizioni retributive, i cui valori sono indicati nelle tabelle G ed H.
3. La progressione dalla prima alle posizioni retributive successive si sviluppa in applicazione delle procedure di progressione orizzontale previste dagli artt. dal 19 al 30.

#### **Art. 19**

#### **(Progressione orizzontale)**

1. La progressione orizzontale correla l'incremento retributivo alla crescita professionale del dipendente e non comporta modifica del ruolo professionale ricoperto dallo stesso.
2. Alle procedure di progressione orizzontale partecipa il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
3. La progressione dalla prima alla seconda e dalla seconda alla terza posizione retributiva di ciascuna posizione economica avviene, dopo un periodo di permanenza di due anni nella prima e di tre anni nella seconda, nel caso in cui il lavoratore abbia ottenuto, attraverso il sistema permanente di valutazione, per tutti gli anni di riferimento (due per la prima - tre per la seconda) una valutazione positiva almeno pari a 6/10 del punteggio massimo. La corresponsione del relativo



incremento economico avviene dal primo giorno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce l'ultima valutazione.

4. Le risorse per la progressione dalla prima alla seconda e dalla seconda alla terza posizione retributiva di ciascuna posizione economica sono a carico del bilancio dei singoli enti.
5. La progressione dalla terza alla quarta posizione retributiva avviene con cadenza annuale a decorrere dall'1.1.2008, nel limite delle risorse disponibili nel fondo per la progressione orizzontale di cui al successivo art. 20 e secondo la ripartizione di cui al successivo art. 22, mediante procedura comparativa fra gli appartenenti alla terza posizione retributiva della stessa posizione economica di ciascuna categoria con un'anzianità di ruolo di almeno 5 anni. Tale comparazione avverrà nel rispetto di quanto previsto dal successivo art. 23, fatto salvo quanto previsto all'art. 29.
6. Per gli Enti di minori dimensioni ove ricorrano le condizioni previste dal comma 1 del successivo art. 24 si opera con una graduatoria unica nel rispetto delle prescrizioni di detto articolo.

**Art. 20**  
**(Fondo per la progressione orizzontale)**

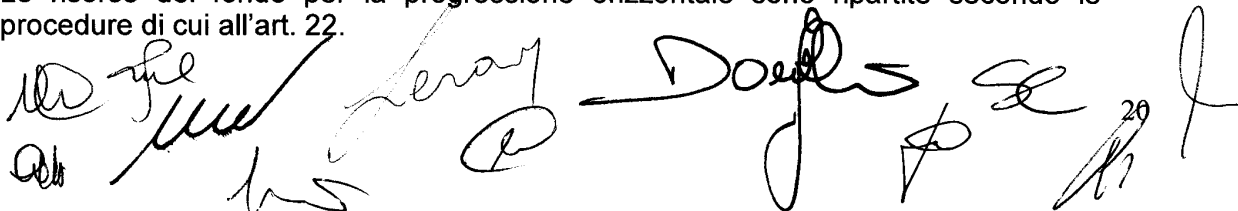
1. A decorrere dal giorno 31/12/2007 e a valere dal 01/01/2008 è istituito per ciascun Ente un fondo di finanziamento del sistema di classificazione nella quarta posizione retributiva di ciascuna posizione economica, costituito dalle risorse individuate al comma 2 del presente articolo.
2. Il fondo di cui al comma precedente è alimentato dalle risorse quantificate nella seguente tabella:

Posizione economica	Importi
A	157.44
B1	170.08
B2	178.54
B3	184.90
C1	191.24
C2	214.97
D	242.10

3. Gli importi di cui al precedente comma si moltiplicano per il numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento. Non concorrono alla determinazione del fondo i Dirigenti, nonché i dipendenti di altri enti in posizione di comando presso l'Amministrazione. I posti a tempo parziale vengono riparametrati sulla base della loro percentuale.

**Art. 21**  
**(Modalità di utilizzo del fondo)**

1. Le risorse del fondo per la progressione orizzontale sono ripartite secondo le procedure di cui all'art. 22.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Doris' and 'P. S.', and various initials such as 'M. G.', 'A.', 'L.S.', and 'P. S.'.

2. Qualora le risorse del fondo siano in esubero rispetto alla spesa dei passaggi effettuati in base ai meccanismi del presente accordo esse confluiranno nel FUA ai fini del salario di risultato dell'anno successivo.

#### **Art. 22**

##### **(Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive)**

1. La distribuzione delle risorse per la progressione orizzontale per ogni posizione economica, rispetto al totale delle risorse messe a disposizione nel fondo dell'art. 20, avviene in base all'apporto della singola posizione economica sul fondo stesso.
2. Il numero complessivo delle posizioni che beneficiano del passaggio alla 4<sup>a</sup> posizione retributiva è determinato dalla disponibilità delle risorse finanziarie distribuite a quella singola posizione economica.
3. Qualora nella singola posizione economica risultino risorse in esubero una volta applicati i quozienti interi derivanti dagli importi unitari di cui al comma successivo esse saranno assegnate al salario di risultato dell'anno successivo.
4. I importi unitari della progressione orizzontale per la 4<sup>a</sup> posizione retributiva sono indicati nella seguente tabella

<b>Posizione economica</b>	<b>4<sup>a</sup> posizione retributiva</b>
A	286,25
B1	309,24
B2	324,62
B3	336,17
C1	347,71
C2	390,85
D	440,17

5. La contrattazione decentrata può stabilire criteri di ripartizione del fondo all'interno della medesima posizione economica suddivisa per diversi profili professionali.

#### **Art. 23**

##### **(Formazione delle graduatorie per posizioni economiche/retributive)**

1. I dipendenti, con un'anzianità di ruolo di almeno 5 anni e collocati nella 3<sup>a</sup> posizione retributiva di ciascuna posizione economica, beneficiano della progressione alla 4<sup>a</sup> posizione retributiva secondo l'ordine delle distinte graduatorie formate per posizione economica o per graduatoria unica di cui all'art. 24 sulla base dei punteggi ottenuti mediante l'applicazione dei criteri fissati al successivo art. 26.
2. La progressione alla 4<sup>a</sup> posizione retributiva avviene con cadenza annuale a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione acquisita, nel limite delle risorse disponibili nel fondo per la progressione orizzontale, mediante procedura comparativa.
3. Le risorse disponibili finanziano le posizioni di 4<sup>a</sup> progressione già acquisite negli anni antecedenti.
4. Sia in prima applicazione che a regime le graduatorie saranno uniche per posizione economica. I dipendenti saranno collocati nella posizione retributiva apicale secondo l'ordine di graduatoria fino a capienza delle risorse destinate.



**Art. 24**  
**(Formazione graduatoria unica)**

1. Gli enti che a seguito dell'applicazione del precedente art. 22 dovessero disporre di risorse, nell'ambito di una o più distinte posizioni economiche presenti nella propria dotazione organica, insufficienti a coprire per intero l'importo unitario di almeno una progressione alla 4<sup>a</sup> posizione retributiva, nonché gli enti che in sede di contrattazione decentrata concordassero tale soluzione, provvedono alla formazione di una graduatoria unica.
2. La graduatoria unica di cui al comma 1 comprende il personale di tutte le posizioni economiche in possesso dei prescritti requisiti.
3. Predisposta la graduatoria unica prevista dal presente articolo si procede alla somma degli importi unitari di cui al precedente art. 22 di ogni posizione retributiva con riferimento all'ordine della graduatoria; le risorse del Fondo per la progressione orizzontale determinano la quantità di dipendenti nell'ordine della graduatoria unica che beneficiano dei meccanismi di progressione. Per gli eventuali avanzi del Fondo valgono le regole del precedente art. 21.

**Art. 25**  
**(Valutazione negativa e procedimenti disciplinari)**

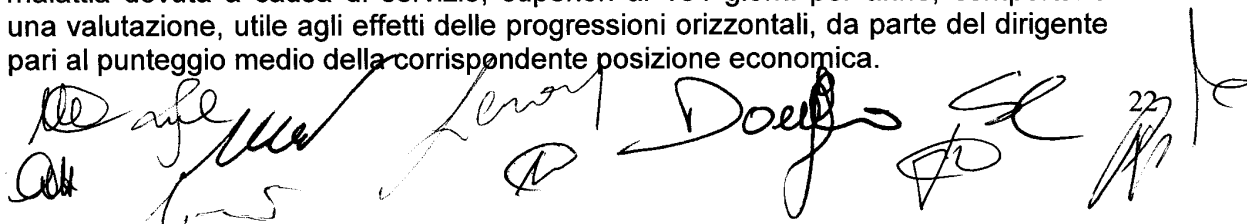
1. Ogni valutazione annuale inferiore a 6/10 del punteggio massimo – da intendersi inferiore a 12 punti - comporterà il ritardo di un anno nei tempi delle progressioni orizzontali.
2. Il ritardo di cui al comma 1 si applica anche a coloro che hanno riportato nell'anno sanzioni disciplinari, compreso il richiamo scritto.

**Art. 26**  
**(Graduatoria di merito)**

1. Le graduatorie di merito formate annualmente per l'acquisizione della quarta posizione retributiva di ciascuna posizione economica sono utilizzate nei limiti del fondo disponibile e non sono usufruibili per le progressioni degli anni successivi.
2. I criteri in base ai quali gli enti devono effettuare la selezione del personale che può conseguire la progressione economica orizzontale, nel rispetto del limite delle risorse disponibili sono: l'esperienza acquisita (ALLEGATO C), la valutazione del dirigente riferita all'anno antecedente (ALLEGATO D), i titoli di studio (ALLEGATO B). A parità di punteggio si privilegia l'anzianità complessiva di servizio e in caso di ulteriore parità la maggiore età anagrafica. L'integrazione e il completamento di tali criteri, nonché la loro ponderazione può essere oggetto di relazioni sindacali a livello di settore o di ente.

**Art. 27**  
**(Assenze)**

1. I periodi di assenza per congedo di maternità e/o paternità e congedo parentale, per dirigenza sindacale o per mandato politico, per ferie, recuperi, infortuni sul lavoro e malattia dovuta a causa di servizio, superiori ai 184 giorni per anno, comportano una valutazione, utile agli effetti delle progressioni orizzontali, da parte del dirigente pari al punteggio medio della corrispondente posizione economica.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are written in various styles, including cursive and block letters, and appear to be official approvals or signatures of the parties involved in the document.



2. Laddove nell'anno di riferimento si verificano assenze superiori a 184 giorni a titolo diverso rispetto a quelli elencati al precedente comma 1, il dipendente rimane senza valutazione utile agli effetti delle progressioni orizzontali.

**Art. 28**  
**(Norma per le progressioni orizzontali)**

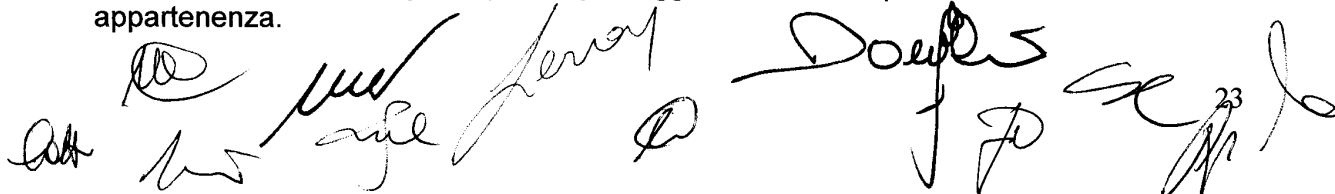
1. Il personale inquadrato a seguito di procedure di progressione verticale, presso l'ente di appartenenza in forza di selezione interna o di concorso esterno o sulla base di specifica normativa, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene inquadrato nella posizione retributiva della nuova posizione economica uguale o immediatamente inferiore alla retribuzione fondamentale pregressa con un assegno ad personam, riassorbibile con i successivi avanzamenti nella progressione orizzontale, per la differenza.
2. In sede di prima applicazione i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data di stipulazione del presente accordo sono collocati nella terza posizione retributiva e accedono alle procedure di progressione orizzontale per il passaggio diretto alla quarta posizione retributiva, nel limite dei posti derivanti dall'utilizzo delle risorse di cui all'art. 20 ripartite con i criteri di cui ai precedenti articoli.
3. A far data dal giorno successivo a quella di stipulazione del presente accordo i dipendenti assunti a tempo determinato ed indeterminato sono collocati nella prima posizione retributiva di ogni posizione economica.
4. In sede di prima applicazione i dipendenti con contratto a tempo determinato, in servizio alla data di stipulazione del presente accordo o cessati nel periodo compreso tra il 01/01/2008 e la stipulazione del presente contratto, sono collocati nella prima posizione retributiva a far data dal 01/01/2008.

**Art. 29**  
**(Modalità di computo dell'anzianità utile)**

1. Il computo dell'anzianità richiesta per tutti i tipi di progressione orizzontale è effettuato equiparando all'anzianità di ruolo o a tempo indeterminato maturata presso l'Ente di attuale inquadramento, quella maturata allo stesso titolo nelle analoghe posizioni economiche di altri Enti pubblici del comparto.
2. In caso di trasferimento di funzioni verso gli enti del comparto ed assorbimento del relativo personale la valutazione dell'anzianità avviene con i criteri di cui al comma 1.

**Art. 30**  
**(Disposizioni particolari sulla valutazione)**

1. A partire dall'anno 2008, il periodo di valutazione decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre del medesimo anno.
2. Il dipendente è valutato fin dal primo anno di assunzione, purché abbia prestato almeno 184 giorni di servizio.
3. Al personale comandato o distaccato presso altre Amministrazioni viene attribuita una valutazione del dirigente pari al punteggio medio della posizione economica di appartenenza.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials and others more complete names. There are approximately 10-12 distinct marks.

4. Nel caso in cui un dipendente venga assegnato nel corso dell'anno ad una nuova struttura, la valutazione verrà effettuata dal dirigente della struttura di assegnazione al momento della valutazione, sentiti i responsabili delle strutture di precedente assegnazione.

**Art. 31**

**(Verifica sul sistema delle progressioni retributive orizzontali)**

1. Ad avvenuto completamento della fase di prima applicazione del sistema di progressione orizzontale, le parti provvederanno alla verifica degli attuali meccanismi e, se del caso, alla negoziazione di eventuali modifiche e/o integrazioni, tese ad individuare ulteriori elementi atti a premiare l'acquisizione di competenze, nonché a prevedere l'eventuale introduzione di altre posizioni retributive.

**Art. 32**

**(Stipendi tabellari)**

1. Lo stipendio tabellare delle diverse categorie, come definito dal CCRL del 22/05/2006, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, così come indicati nella sottoriportata tabella, alle scadenze ivi previste, a saldo e conclusione del biennio economico 2006/2007:

<b>BIENNIO ECONOMICO 2006/2007</b>			
<b>CATEGORIE E POSIZIONI</b>	<b>AUMENTI MENSILI</b>		
	01-gen-06	01-gen-07	Totale incrementi retributivi per il biennio 2006/2007
D	€ 64,00	€ 64,00	€ 128,00
C2	€ 51,00	€ 51,00	€ 102,00
C1	€ 48,50	€ 48,50	€ 97,00
B3	€ 46,50	€ 46,50	€ 93,00
B2	€ 44,00	€ 44,00	€ 88,00
B1	€ 42,00	€ 42,00	€ 84,00
A	€ 40,00	€ 40,00	€ 80,00

2. Lo stipendio tabellare delle diverse categorie, come definito dal CCRL del 22/05/2006 ed integrato con gli aumenti contrattuali di cui al comma 1 del presente articolo, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, così come indicati nella sottoriportata tabella, alle scadenze ivi previste:

A collection of handwritten signatures in black ink, including names like 'D', 'SE', and others that are partially obscured or less legible.

<b>BIENNIO ECONOMICO 2008/2009</b>			
CATEGORIE E POSIZIONI	AUMENTI MENSILI		
	01-gen-08	01-gen-09	Totale incrementi retributivi per il biennio 2008/2009
D	€ 52,21	€ 59,46	€ 111,67
C2	€ 45,17	€ 51,45	€ 96,62
C1	€ 40,73	€ 46,39	€ 87,12
B3	€ 39,62	€ 45,12	€ 84,74
B2	€ 38,51	€ 43,86	€ 82,37
B1	€ 37,03	€ 42,17	€ 79,20
A	€ 34,80	€ 39,65	€ 74,45

3. A decorrere dal 1 gennaio 2008, l'indennità integrativa speciale (IIS) ed il salario di professionalità, di cui alla tabella F allegata al presente contratto, cessano di essere corrisposte come singole voci della retribuzione;
4. A seguito dell'applicazione della disciplina dei commi 1, 2 e 3 del presente articolo, gli importi annui dello stipendio tabellare sono rideterminati a regime come risultano dalle allegare tabelle E, F, G e H.
5. Sono confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile ove acquisiti.

**Art. 33**  
**(Aumenti tabellari biennio economico 2008/2009)**

1. Gli incrementi stipendiali di cui alle tabelle contenute nell'art. 32, comma 2, sono comprensivi dell'inflazione programmata per l'anno 2008 pari all'1,7% e per l'anno 2009 pari all'1,5% nonché da un'anticipazione delle dinamiche relative al potere di acquisto delle retribuzioni ed i tendenziali scostamenti tra l'inflazione programmata e inflazione reale.
2. Le parti convengono che, ai fini del completamento del biennio economico 2008/2009, si provvederà alla definitiva comparazione entro il mese di aprile 2010, fra inflazione programmata ed inflazione intervenuta, degli importi di cui alla tabella del comma 2 dell'art. 32, con i criteri previsti dall'accordo nazionale 23/07/1993.

**Art. 34**  
**(Effetti dei nuovi trattamenti economici)**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica, relativamente ai bienni 2006/2007 e 2008/2009, gli incrementi retributivi hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti ai fini della determinazione del trattamento di

quiescenza. Agli effetti della tredicesima mensilità, dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR, si considerano unicamente gli aumenti tabellari maturati al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

2. Gli importi delle indennità accessorie (es. compensi per lavoro straordinario, maggiorazioni orarie per compensativo, indennità di turno, ecc.) alla cui base imponibile concorre lo stipendio tabellare, sono rideterminati dal primo giorno del mese successivo alla stipulazione del presente contratto.

**Art. 35**  
**(Una tantum)**

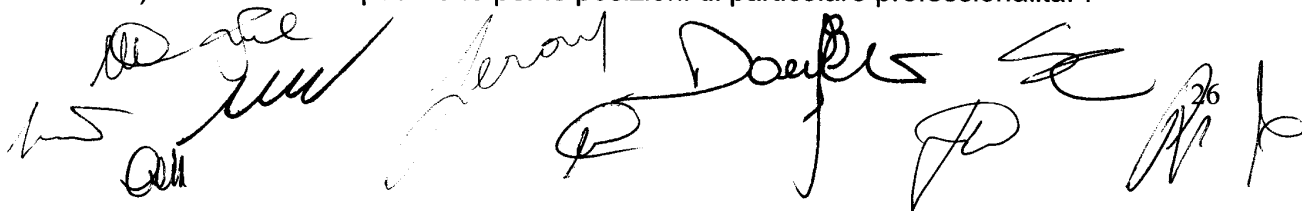
1. A valere sul biennio economico 2006/2007 è corrisposto forfettariamente ed a titolo di arretrato, ad ogni singolo dipendente, in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro ed ai periodi retribuiti, l'importo di € 150,00.

**Art. 36**  
**(Sostituzione dell'art. 32 comma 1 del C.C.R.L. del 12/06/2000)**

1. L'art. 32 comma 1 del C.C.R.L. 12 giugno 2000 è così sostituito:

"Art. 32

1. La struttura della retribuzione del personale inquadrato nelle categorie si compone delle seguenti voci:
  - trattamento fondamentale:
    - a) stipendio tabellare;
    - b) retribuzione individuale di anzianità;
    - c) indennità di bilinguismo;
    - d) assegno personale, ove spettante;
  - trattamento accessorio
    - a) indennità pensionabile (C.F.V.);
    - b) indennità di servizio attivo della casa da gioco di Saint-Vincent;
    - c) indennità prestazioni tecniche per LL.PP.;
    - d) indennità di fine servizio;
    - e) indennità di comando;
    - f) indennità di amministrazione;
    - g) indennità di polizia mineraria;
    - h) indennità di trasferta fissa;
    - i) indennità di cassa economato;
    - j) indennità dovute da specifiche disposizioni: turno, funzione, vigilanza, p.s., rischio, reperibilità, giornaliera centralinisti non vedenti, maneggio valori, ecc.;
    - k) indennità particolari (personale educativo asili nido, polizia locale);
    - l) compenso per lavoro straordinario;
    - m) salario di risultato;
    - n) indennità per il miglioramento dell'efficacia dei servizi;
    - o) retribuzione di posizione per le posizioni di particolare professionalità."



**Art. 37**  
**(Deleghe sindacali)**

1. Nel caso di mobilità del dipendente tra enti del comparto unico, lo stesso mantiene l'iscrizione al sindacato al quale ha aderito, senza la necessità di sottoscrizione di una nuova delega.

**Art. 38**  
**(Modificazioni dell'allegato A "Declaratorie" del C.C.R.L. del 12/06/2000)**

1. L'allegato A "Declaratorie" del C.C.R.L. 12 giugno 2000 è così parzialmente modificato:

**"CATEGORIA B – POSIZIONE B2**

**Accesso da progressione interna:** dalla posizione A e B1 attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionali con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza e la professionalità acquisita.

**Requisiti per la progressione interna:** quattro anni nella posizione A e due anni nella posizione B1."

**Art. 39**  
**(Norma di rinvio)**

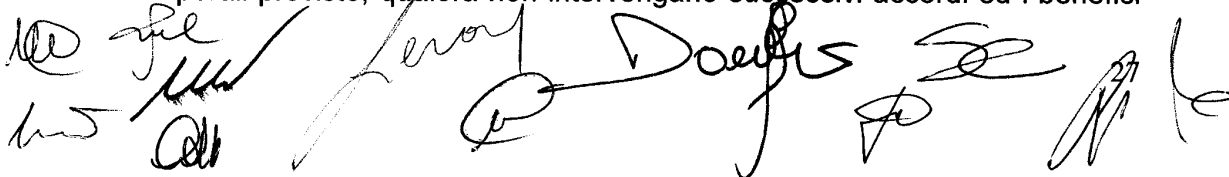
1. Le parti si impegnano, entro il periodo di vigenza del presente contratto a:
  - a) ridefinire l'accordo per le prestazioni tecniche per i lavori pubblici;
  - b) ridefinire e completare la parte di accordo riguardante le progressioni orizzontali;
  - c) verificare e eventualmente ridefinire i sistemi di valutazione del personale;
  - d) redigere il testo unico dei vigenti contratti di comparto riguardanti le categorie;
  - e) disciplinare l'utilizzo del telelavoro;
  - f) verificare la normativa sullo sgombero neve;
  - g) monitorare l'applicazione del contratto rispetto gli inquadramenti a suo tempo concordati;
  - h) definire il trattamento dei vicesegretari;
  - i) verificare la normativa relativa alla fruizione dei permessi e delle ferie.

**Art. 40**  
**(Decorrenza di applicazione)**

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione, salvo ove diversamente disciplinato. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate da parte dell'A.R.R.S..

**Art. 41**  
**(Norma di salvaguardia)**

1. I contenuti economici e normativi del presente accordo saranno prorogati, oltre le scadenze temporali previste, qualora non intervengano successivi accordi ed i benefici



economici potranno avere sospensione, totale o parziale, in caso di accertata esorbitanza dei limiti di spesa.

*De*  
*que*  
*Ad*

*Douglas*  
*R*  
*R P J*

**ALLEGATO A**  
**TABELLA DI EQUIPARAZIONE POSIZIONI RETRIBUTIVE**

Categorie	Pos Economica	Pos Retributiva
A	A	1^ pos.
		2^ pos.
		3^ pos.
		4^ pos.
B	B 1	1^ pos.
		2^ pos.
		3^ pos.
		4^ pos.
B	B 2	1^ pos.
		2^ pos.
		3^ pos.
		4^ pos.
B	B 3	1^ pos.
		2^ pos.
		3^ pos.
		4^ pos.
C	C 1	1^ pos.
		2^ pos.
		3^ pos.
		4^ pos.
C	C 2	1^ pos.
		2^ pos.
		3^ pos.
		4^ pos.
D	D	1^ pos.
		2^ pos.
		3^ pos.
		4^ pos.

**ALLEGATO B**  
**TABELLA DI VALUTAZIONE DEL TITOLO DI STUDIO**

Titoli di studio	Quali titoli rientrano
<b>ASSOLVIMENTO DELL'OBBLIGO SCOLASTICO</b>	^ Assolvimento scolastico ^ Licenza elementare (in base a data conseguimento) ^ Licenza media ^ Avviamento commerciale (in base a data conseguimento)
<b>DIPLOMA DI QUALIFICA PROFESSIONALE</b>	Diplomi di qualifica professionale (di durata almeno biennale)
<b>DIPLOMA DI MATURITA'</b>	Diplomi di maturità
<b>LAUREA (si tratta della laurea triennale)</b>	Laurea nuovo ordinamento
<b>LAUREA SPECIALISTICA (anche quadriennale)</b>	Diploma di laurea
<b>FORMAZIONE POST-LAUREA</b>	^ Diplomi di specializzazione post-laurea ^ Dottorati

CATEGORIA	TITOLO DI STUDIO LEGALMENTE RICONOSCIUTO	PUNTEGGIO
Categoria A	Assolvimento dell'obbligo scolastico	2
	Diplomi di qualifica	3
	Diplomi di maturità	5
	Laurea	7
Categoria B 1- 2	Assolvimento dell'obbligo scolastico	2
	Diplomi di qualifica	3
	Diplomi di maturità	5
	Laurea	7
Categoria B 3	Assolvimento dell'obbligo scolastico	2
	Diplomi di qualifica	3
	Diplomi di maturità	5
	Laurea	7
Categoria C 1	Diplomi di qualifica	2
	Diplomi di maturità	4
	Laurea	5
	Laurea specialistica	7
Categoria C 2	Diplomi di maturità	2
	Laurea	5
	Laurea specialistica	7
Categoria D	Laurea	2
	Laurea specialistica (quadriennale)	5
	Dottorato	7

**ALLEGATO C  
TABELLA DI VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA**

POSIZIONI ECONOMICHE	PER OGNI ANNO	PUNTI
<b>A-B1-B2-B3-C1-C2-D</b>	<b>Fino=30</b>	<b>1</b>
	<b>&gt;anni 30</b>	<b>0</b>

Frazioni inferiori a sei mesi non sono considerate utili ai fini del calcolo dell'anzianità, frazioni superiori a sei mesi sono conteggiate come anno intero.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature: Dore]*

*[Handwritten signature: R]*

*[Handwritten signature: R]*

*[Handwritten signature: R]*

*[Handwritten signature: R]*

*[Handwritten signature: R]*



ALLEGATO D

La valutazione del dirigente di cui all'art. 26 è conteggiata nel modo seguente:

- a) valutazione compresa tra 12 e 14 = 14 punti;
- b) valutazione compresa tra 15 e 16 = 16 punti;
- c) valutazione compresa tra 17 e 18 = 18 punti;
- d) valutazione compresa tra 19 e 20 = 20 punti.

TABELLE DI AGGIORNAMENTO DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI

Valori in euro per 12 mensilità

TABELLA E)

DAL 01/01/2006

	<b>Stipendio</b>		<b>Indennità integrativa speciale</b>		<b>Salario di professionalità</b>	
	<b>annuo</b>	<b>mensile</b>	<b>annuo</b>	<b>mensile</b>	<b>annuo</b>	<b>mensile</b>
<b>POSIZIONE</b>						
A	9.397,92	783,16	6.268,67	522,39	954,15	79,51
B1	10.307,76	858,98	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	10.948,20	912,35	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B3	11.366,16	947,18	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38
C1	11.905,56	992,13	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C2	13.784,04	1.148,67	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
D	16.653,84	1.387,82	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

Handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Doels' and 'Lung'.

TABELLA F)

DAL 01/01/2007

POSIZIONE	Stipendio		Indennità integrativa speciale		Salario di professionalità	
	annuo	mensile	annuo	mensile	annuo	mensile
A	9.877,92	823,16	6.268,67	522,39	954,15	79,51
B1	10.811,76	900,98	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	11.476,20	956,35	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B3	11.924,16	993,68	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38
C1	12.487,56	1.040,63	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C2	14.396,04	1.199,67	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
D	17.421,84	1.451,82	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

TABELLA G)

DAL 01/01/2008

CATEG.	INIZIALE	PROGRESSIONE DOPO 2 ANNI	PROGRESSIONE DOPO 5 ANNI	4 <sup>a</sup> PROGRESSIONE
A	16.564,19	17.011,27	17.458,35	17.744,60
B1	17.571,94	18.087,34	18.602,74	18.911,98
B2	18.281,95	18.822,99	19.364,03	19.688,65
B3	18.744,76	19.305,04	19.865,32	20.201,49
C1	19.353,26	19.932,78	20.512,30	20.860,01
C2	21.417,70	22.069,11	22.720,52	23.111,37
D	24.682,93	25.416,55	26.150,17	26.590,34

TABELLA H)

DAL 01/01/2009

CATEG.	INIZIALE	PROGRESSIONE DOPO 2 ANNI	PROGRESSIONE DOPO 5 ANNI	4 <sup>^</sup> PROGRESSIONE
A	17.039,99	17.487,07	17.934,15	18.220,40
B1	18.077,98	18.593,38	19.108,78	19.418,02
B2	18.808,27	19.349,31	19.890,35	20.214,97
B3	19.286,20	19.846,48	20.406,76	20.742,93
C1	19.909,94	20.489,46	21.068,98	21.416,69
C2	22.035,10	22.686,51	23.337,92	23.728,77
D	25.396,45	26.130,07	26.863,69	27.303,86

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Top left: A signature starting with 'D' and 'rfe' below it.  
 - Middle left: 'b5' and 'Cath' written below.  
 - Top right: A large signature 'Douglas' with 'SE' to its right.  
 - Middle right: A signature 'P' with 'R' and 'L' written below it.

## DICHIARAZIONE A VERBALE N° 1

Le OO.SS. si impegnano a verificare la possibilità di destinare ai dipendenti compensi derivanti dall'applicazione di vigenti disposizioni nazionali (Es. ICI, ISTAT)

## DICHIARAZIONE A VERBALE N° 2

Le OO.SS. Immediatamente dopo la sottoscrizione del presente accordo apriranno il tavolo della contrattazione di Settore Enti Locali al fine di definire i compensi relativi alle figure dei direttori di discarica e degli addetti agli uffici anagrafe e stato civile.

## DICHIARAZIONE A VERBALE N° 3

Le OO.SS. si impegnano a verificare la possibilità di correlare gli importi della indennità pensionabile del Corpo Forestale Valdostano ai titoli di cui alla D.G.R. 3739/2007, riconoscendo la specificità di ciascuno di essi

## DICHIARAZIONE A VERBALE N° 4

Le OO.SS. si impegnano ad affrontare il tema del riconoscimento dei profili professionali dei Vigili del Fuoco già affermati dal CCNL della categoria, anche al fine di un'ulteriore distinzione e revisione dell'indennità di rischio collegata alle specifiche professionalità.

## DICHIARAZIONE A VERBALE N° 5

In relazione alle peculiarità legate alla Polizia Locale, le OO.SS., pur sottoscrivendo responsabilmente il Contratto, sottolineano che avrebbero auspicato la creazione di un particolare fondo per il riconoscimento dell'attività svolta in relazione ai servizi associati di polizia locale.

FPCGIL *Manno*  
Mull *el*  
UIL PPS *Porte* *Volker*  
CISL FP *Franco* *Volker*  
*Volker*  
SAVI FP *Volker*  
CSA *Preposto* *Volker*