

ACCORDO DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI ECONOMICHE E NORMATIVE DELLE CATEGORIE DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA.

INDICE

Titolo I – Applicazione del contratto.

Art. 001	Campo di applicazione e obiettivi. (art. 1 CCRL 21/05/2008 e T.U.).	pag. 10
Art. 002	Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione delle contrattazioni. (artt. 3 CCRL 12/06/2000, 1 CCRL 24/12/2002, 40 CCRL 21/05/2008 e T.U.).	pag. 10
Art. 003	Norma di salvaguardia. (artt. 56 CCRL 12/06/2000 e 41 CCRL 21/05/2008).	pag. 11
Art. 004	Personale in servizio presso l'A.R.P.A.. (art. 54 CCRL 12/06/2000)	pag. 11
Art. 005	Corpo valdostano dei Vigili del fuoco. (T.U.)	pag. 11

Titolo II – Sistema delle relazioni sindacali.

Capo I Obiettivi e tipologie di strumenti.

Art. 006	Obiettivi e strumenti. (art. 4 CCRL 12/06/2000)	pag. 12
Art. 007	Ambiti della contrattazione collettiva di settore. (art. 5 CCRL 12/06/2000 e T.U.)	pag. 12
Art. 008	Informazione e concertazione a livello di settore. (art. 6 CCRL 12/06/2000)	pag. 13
Art. 009	Tempi e procedure per la contrattazione di settore. (art. 7 CCRL 12/06/2000 e T.U.)	pag. 13
Art. 010	Contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo ente. (art. 8 CCRL 12/06/2000 e T.U.)	pag. 13
Art. 011	Informazione. (art. 9 CCRL 12/06/2000 e T.U.)	pag. 14
Art. 012	Concertazione. (art. 10 CCRL 12/06/2000)	pag. 14
Art. 013	Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro. (art. 11 CCRL 12/06/2000)	pag. 15
Art. 014	Clausole di raffreddamento. (art. 12 CCRL 12/06/2000)	pag. 15
Art. 015	Natura dei permessi sindacali. (art. 50bis CCRL 24/12/2002)	pag. 15
Art. 016	Deleghe sindacali. (art. 37 CCRL 21/05/2008)	pag. 15

Capo II Funzionamento dei servizi pubblici essenziali, procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero.

Art. 017	Applicazione e finalità. (art. 1 CCRL 28/07/2005)	pag. 15
Art. 018	Servizi pubblici essenziali. (art. 2 CCRL 28/07/2005)	pag. 15
Art. 019	Disciplina particolare per il personale docente e per il personale non docente (amministrativo, tecnico e ausiliario) delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative della Regione Valle d'Aosta. (art. 3 CCRL 28/07/2005)	pag. 17
Art. 020	Disciplina particolare per il personale docente educativo degli Enti locali. (art. 4 CCRL 28/07/2005)	pag. 19
Art. 021	Contingenti di personale. (art. 5 CCRL 28/07/2005)	pag. 20
Art. 022	Modalità di effettuazione degli scioperi. (art. 6 CCRL 28/07/2005)	pag. 20

Art. 023	Procedure di raffreddamento e di conciliazione. (art. 7 CCRL 28/07/2005)	pag. 21
Art. 024	Trattenute per scioperi. (art. 47 CCRL 24/12/2002)	pag. 22
Art. 025	Norme finali. (art. 8 CCRL 28/07/2005)	pag. 22

Titolo III – Il rapporto di lavoro.

Capo I Accesso, sistema di classificazione e inquadramento del personale.

Art. 026	Accesso dall'esterno. (art. 26 CCRL 12/06/2000)	pag. 23
Art. 027	Classificazione del personale. (art. 13 CCRL 12/06/2000)	pag. 23
Art. 028	Contratto individuale di lavoro. (art. 22bis CCRL 24/12/2002 e T.U.)	pag. 23
Art. 029	Periodo di prova. (artt. 23 CCRL 24/12/2002 e 8 CCRL 21/05/2008)	pag. 24
Art. 030	Termini di preavviso. (art. 24 CCRL 24/12/2002)	pag. 25
Art. 031	Riammissione in servizio. (art. 30 CCRL 24/12/2002)	pag. 25
Art. 032	Inquadramento del personale. (art. 14 CCRL 12/06/2000 e T.U.)	pag. 26
Art. 033	Inquadramento educatori professionali ed infermieri professionali. (art. 56ter CCRL 24/12/2002)	pag. 26
Art. 034	Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione. (art. 15 CCRL 12/06/2000)	pag. 26
Art. 035	Attribuzione temporanea di mansioni superiori. (art. 16 CCRL 12/06/2000)	pag. 27
Art. 036	Area delle posizioni di particolare professionalità. (art. 17 CCRL 12/06/2000)	pag. 27
Art. 037	Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità. (art. 18 CCRL 12/06/2000 e T.U.)	pag. 27
Art. 038	Ributuzione di posizione. (artt. 19 CCRL 12/06/2000, 15 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 28
Art. 039	Disposizioni in favore degli Enti locali di minori dimensioni demografiche. (artt. 20 CCRL 12/06/2000, 38quater CCRL 24/12/2002, 15 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 28
Art. 040	Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti. (art. 21 CCRL 12/06/2000)	pag. 28
Art. 041	Incarichi per il miglioramento dei servizi. (artt. 23 CCRL 12/06/2000, unico CCRL 10/01/2002, 14 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 29
Art. 042	Progressione interna nel sistema classificatorio. (art. 27 CCRL 12/06/2000)	pag. 29
Art. 043	Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore. (art. 28 CCRL 12/06/2000)	pag. 29
Art. 044	Passaggi da una posizione ad una superiore. (art. 29 CCRL 12/06/2000)	pag. 30
Art. 045	Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna posizione. (art. 30 CCRL 12/06/2000)	pag. 30
Art. 046	Disapplicazioni. (art. 57 CCRL 24/12/2002)	pag. 30
Art. 047	Risorse per la formazione. (art. 31 CCRL 12/06/2000)	pag. 30

Capo II Disciplina del rapporto di lavoro.

Sezione I Struttura ed istituti del rapporto di lavoro.

Art. 048	Orario di lavoro. (art. 1bis CCRL 24/12/2002)	pag. 30
----------	--	---------

Art. 049	Riduzione di orario. (art. 2 CCRL 24/12/2002)	pag. 32
Art. 050	Orario plurisettimanale. (art. 27 CCRL 24/12/2002)	pag. 32
Art. 051	Ferie. (artt. 3 CCRL 24/12/2002 e 1bis CCRL 21/05/2008)	pag. 32
Art. 052	Servizio militare e servizio sostitutivo civile. (art. 4 CCRL 24/12/2002)	pag. 33
Art. 053	Assenza per malattia. (artt. 5 CCRL 24/12/2002, 2 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 34
Art. 054	Assenze per malattia per il personale assunto a tempo determinato. (art. 5bis CCRL 24/12/2002)	pag. 35
Art. 055	Permessi brevi. (artt. 6 CCRL 24/12/2002 e 1 CCRL 28/04/2003)	pag. 35
Art. 056	Festività – Riposo settimanale. (art. 7 CCRL 24/12/2002)	pag. 36
Art. 057	Trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo. (artt. 7bis CCRL 24/12/2002, 2 CCRL 04/08/2004 e 3 CCRL 21/05/2008)	pag. 36
Art. 058	Lavoro straordinario. (art. 42 CCRL 24/12/2002)	pag. 37
Art. 059	Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e per calamità naturali. (art. 43 CCRL 24/12/2002)	pag. 37
Art. 060	Permessi retribuiti. (artt. 8 CCRL 24/12/2002 e 4 CCRL 21/05/2008)	pag. 37
Art. 061	Permessi per visite mediche ed accertamenti sanitari. (artt. 9 CCRL 24/12/2002 e 5 CCRL 21/05/2008)	pag. 38
Art. 062	Congedi per gravi motivi. (art. 10 CCRL 24/12/2002)	pag. 39
Art. 063	Congedo per maternità e paternità. (art. 11 CCRL 24/12/2002)	pag. 39
Art. 064	Congedo parentale. (art. 12 CCRL 24/12/2002)	pag. 39
Art. 065	Congedi per la malattia dei figli. (art. 13 CCRL 24/12/2002)	pag. 40
Art. 066	Permessi per allattamento. (art. 14 CCRL 24/12/2002)	pag. 41
Art. 067	Norma di rinvio. (art. 14bis CCRL 24/12/2002)	pag. 41
Art. 068	Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio. (art. 15 CCRL 24/12/2002)	pag. 41
Art. 069	Aspettativa per motivi personali. (art. 16 CCRL 24/12/2002)	pag. 41
Art. 070	Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio. (art. 17 CCRL 24/12/2002)	pag. 42
Art. 071	Aspettativa per gli incarichi di segretario degli enti locali. (art. 1 CCRL 30/06/2010)	pag. 42
Art. 072	Altre aspettative previste da disposizioni di legge. (art. 18 CCRL 24/12/2002)	pag. 42
Art. 073	Cumulo di aspettative – assenze – congedi. (artt. 19 CCRL 24/12/2002, 6 CCRL 21/05/2008 e 2 CCRL 30/06/2010)	pag. 42
Art. 074	Diritto allo studio. (artt. 20 CCRL 24/12/2002, 7 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 43
Art. 075	Congedi per la formazione. (art. 21 CCRL 24/12/2002)	pag. 44
Art. 076	Pari opportunità. (art. 22 CCRL 24/12/2002)	pag. 44
Art. 077	Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche. (art. 25 CCRL 24/12/2002)	pag. 45
Art. 078	Turnazioni. (artt. 26 CCRL 24/12/2002 e 3 CCRL 04/08/2004)	pag. 46
Art. 079	Reperibilità. (artt. 28 CCRL 24/12/2002 e 13 C.C.R.L. 21/05/2008)	pag. 46

Art. 080	Mobilità volontaria. (art. 29 CCRL 24/12/2002)	pag. 47
Art. 081	Divisa. (art. 36 CCRL 24/12/2002)	pag. 48

Sezione II Flessibilità del rapporto di lavoro – Il rapporto di lavoro a tempo parziale. Il telelavoro.

Parte I Flessibilità del rapporto di lavoro.

Art. 082	Strumenti per attuare la flessibilità del rapporto di lavoro. (art. 51 CCRL 24/12/2002)	pag. 48
Art. 083	Contratto di fornitura di lavoro temporaneo. (art. 52 CCRL 24/12/2002 e T.U.)	pag. 48
Art. 084	Contratto a termine. (art. 54 CCRL 24/12/2002 e T.U.)	pag. 49

Parte II Il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 085	Definizioni. (art. 2 CCRL 09/11/2006)	pag. 51
Art. 086	Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali. (art. 3 CCRL 09/11/2006 e T.U.)	pag. 51
Art. 087	Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 4 CCRL 09/11/2006)	pag. 53
Art. 088	Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 5 CCRL 09/11/2006)	pag. 54
Art. 089	Lavoro aggiuntivo (supplementare e straordinario). (art. 6 CCRL 09/11/2006)	pag. 54
Art. 090	Personale escluso. (art. 7 CCRL 09/11/2006)	pag. 54
Art. 091	Percentuali indennità. (art. 8 CCRL 09/11/2006)	pag. 55
Art. 092	Disposizione per i dipendenti interessati dal trasferimento di funzioni di comuni e comunità montane ex L.R. n. 54/1998 e successive modificazioni. (art. 9 CCRL 09/11/2006)	pag. 55
Art. 093	Norma programmatica. (art. 12 CCRL 09/11/2006)	pag. 55

Parte III Il telelavoro.

Art. 094	Disciplina del telelavoro. (art. 1 CCRL 08/10/2009)	pag. 55
Art. 095	Individuazione dei procedimenti e degli endoprocedimenti e delle attività telelavorabili. (art. 3 CCRL 08/10/2009)	pag. 56
Art. 096	Particolarità relative al telelavoro telecentrale e convenzionato. (art. 4 CCRL 08/10/2009)	pag. 56
Art. 097	Progetti di telelavoro e relative norme per l'accesso. (art. 5 CCRL 08/10/2009)	pag. 56
Art. 098	Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il telelavoro. (art. 6 CCRL 08/10/2009)	pag. 57
Art. 099	Sanzioni. (art. 7 CCRL 08/10/2009)	pag. 58
Art. 100	Disposizioni sull'orario di lavoro per il telelavoro domiciliare. (art. 8 CCRL 08/10/2009)	pag. 58
Art. 101	Definizione e ponderazione dei criteri per l'accesso al telelavoro. (art. 9 CCRL 08/10/2009)	pag. 59
Art. 102	Verifica delle prestazioni di telelavoro. (art. 10 CCRL 08/10/2009)	pag. 59
Art. 103	Comitato per il telelavoro. (art. 11 CCRL 08/10/2009 e T.U.)	pag. 59
Art. 104	Periodo sperimentale. (art. 12 CCRL 08/10/2009)	pag. 60

Sezione III Codice di comportamento, norme e procedimenti disciplinari e controversie di lavoro.

Art. 105	Codice di comportamento.	pag. 60
----------	--------------------------	---------

Art. 106	(art. 1 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Codice disciplinare.	pag. 60
Art. 107	(art. 2 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Sanzioni e procedure disciplinari.	pag. 64
Art. 108	(art. 3 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Determinazione concordata della sanzione.	pag. 65
Art. 109	(T.U.) Connessione tra procedimento disciplinare e procedimento penale.	pag. 66
Art. 110	(art. 5 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Trasferimento o sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.	pag. 67
Art. 111	(art. 6 CCRL 27/03/2003) Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (obbligatoria).	pag. 68
Art. 112	(art. 7 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (facoltativa).	pag. 69
Art. 113	(art. 8 CCRL 27/03/2003) Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio – art. 3 L. n. 97/2001.	pag. 69
Art. 114	(art. 9 CCRL 27/03/2003) Trasferimento in caso di procedimento penale (facoltativo).	pag. 70
Art. 115	(art. 10 CCRL 27/03/2003) Composizione delle controversie di lavoro.	pag. 70
Art. 116	(art. 11 CCRL 27/03/2003) Tentativo alternativo di conciliazione in sede sindacale.	pag. 70
Art. 117	(art. 12 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro ai sensi dell'art. 66 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165.	pag. 71
Art. 118	(art. 13 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Procedura arbitrale.	pag. 72
Art. 119	(art. 14 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Conciliazione nella procedura arbitrale.	pag. 73
Art. 120	(art. 15 CCRL 27/03/2003) Sostituzione di arbitri.	pag. 74
Art. 121	(art. 16 CCRL 27/03/2003) Capacità di essere arbitro.	pag. 74
Art. 122	(art. 17 CCRL 27/03/2003) Ricusazione arbitri.	pag. 74
Art. 123	(art. 18 CCRL 27/03/2003) Questioni pregiudiziali.	pag. 74
Art. 124	(art. 19 CCRL 27/03/2003) Impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale.	pag. 75
Art. 125	(art. 20 CCRL 27/03/2003) Impugnazione delle sanzioni disciplinari.	pag. 75
	(art. 21 CCRL 27/03/2003 e T.U.)	

Sezione IV Cessazione del rapporto di lavoro ed esonero dal servizio.

Art. 126	Cessazione del rapporto di lavoro.	pag. 75
	(T.U.)	

Capo III Il trattamento economico.

Sezione I Retribuzione e sua composizione.

Art. 127	Nozione di retribuzione.	pag. 76
	(art. 55 CCRL 24/12/2002 e T.U.)	
Art. 128	Struttura della retribuzione.	pag. 76
	(artt. 32 CCRL 12/06/2000, 36 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	
Art. 129	Pagamento degli stipendi.	pag. 77
	(art. 55bis CCRL 24/12/2002)	
Art. 130	Tredicesima mensilità.	pag. 77
	(art. 56 CCRL 24/12/2002)	
Art. 131	Stipendi tabellari.	pag. 77
	(art. 32 CCRL 21/05/2008)	
Art. 132	Aumenti tabellari biennio economico 2008/2009.	pag. 78

Art. 133	(art. 33 CCRL 21/05/2008) Effetti dei nuovi trattamenti economici.	pag. 79
Art. 134	(art. 34 CCRL 21/05/2008) Una tantum.	pag. 79
Art. 135	(art. 35 CCRL 21/05/2008) Salario di risultato.	pag. 79
Art. 136	(artt. 39 CCRL 12/06/2000, 16 CCRL 21/05/2008 e T.U.) Istituzione dell'indennità di vacanza contrattuale	pag. 79
Art. 137	(art. 1 CCRL 07/06/2011) Criteri e modalità per la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale	pag. 79
Art. 138	(art. 2 CCRL 07/06/2011) Entrata in vigore delle norme in materia di indennità di vacanza contrattuale	pag. 80
	(art. 4 CCRL 07/06/2011)	

Sezione II Le progressioni retributive orizzontali.

Art. 139	Sistema di classificazione del personale.	pag. 80
	(art. 18 CCRL 21/05/2008)	
Art. 140	Progressione orizzontale.	pag. 80
	(art. 19 CCRL 21/05/2008)	
Art. 141	Fondo per la progressione orizzontale.	pag. 81
	(art. 20 CCRL 21/05/2008)	
Art. 142	Modalità di utilizzo del fondo.	pag. 81
	(art. 21 CCRL 21/05/2008)	
Art. 143	Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive.	pag. 81
	(art. 22 CCRL 21/05/2008)	
Art. 144	Formazione delle graduatorie per posizioni economiche/retributive.	pag. 82
	(art. 23 CCRL 21/05/2008)	
Art. 145	Formazione graduatoria unica.	pag. 82
	(art. 24 CCRL 21/05/2008)	
Art. 146	Valutazione negativa e procedimenti disciplinari.	pag. 83
	(art. 25 CCRL 21/05/2008)	
Art. 147	Graduatoria di merito.	pag. 83
	(art. 26 CCRL 21/05/2008)	
Art. 148	Assenze.	pag. 83
	(art. 27 CCRL 21/05/2008)	
Art. 149	Norma per le progressioni orizzontali.	pag. 83
	(art. 28 CCRL 21/05/2008)	
Art. 150	Modalità di computo dell'anzianità utile.	pag. 84
	(art. 29 CCRL 21/05/2008)	
Art. 151	Disposizioni particolari sulla valutazione.	pag. 84
	(art. 30 CCRL 21/05/2008)	
Art. 152	Verifica sul sistema delle progressioni retributive orizzontali.	pag. 84
	(art. 31 CCRL 21/05/2008)	

Sezione III Il fondo unico aziendale.

Art. 153	Fondo unico aziendale.	pag. 84
	(artt. 41 CCRL 12/06/2000, 33 CCRL 24/12/2002, 1 CCRL 09/11/2006 e 11 CCRL 21/05/2008)	
Art. 154	Utilizzo del fondo unico aziendale.	pag. 85
	(artt. 42 CCRL 12/06/2000, 33bis CCRL 24/12/2002, 12 CCRL 21/05/2008 e 1 CCRL 26/08/2010)	
Art. 155	Ulteriori incrementi del fondo unico aziendale.	pag. 85
	(artt. 13 c. 2 CCRL 21/05/2008 e 2 CCRL 26/08/2010)	
Art. 156	Indennità non gravanti sul fondo unico aziendale.	pag. 86
	(art. 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	

Sezione IV Indennità ed altre voci stipendiali.

Parte I Indennità ed altre voci stipendiali per il personale del comparto unico.

Art. 157	Indennità da corrispondersi in misura fissa.	pag. 87
	(art. 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	

Art. 158	Indennità di bilinguismo. (artt. 41 CCRL 24/12/2002 e 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 87
Art. 159	Indennità maneggio valori. (artt. 37 CCRL 24/12/2002 e 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 87
Art. 160	Indennità di rischio. (artt. 38 CCRL 24/12/2002 e 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 88
Art. 161	Indennità operatori area di vigilanza municipale. (artt. 38bis CCRL 24/12/2002, 2 CCRL 28/04/2003 e 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 88
Art. 162	Particolari indennità accessorie. (art. 38ter CCRL 24/12/2002)	pag. 88
Art. 163	Indennità per il personale educativo. (artt. 39 CCRL 24/12/2002, 3 CCRL 28/04/2003 e 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 88
Art. 164	Indennità chilometrica. (art. 40 CCRL 24/12/2002)	pag. 88
Art. 165	Indennità di comando. (art. 4 CCRL 05/03/1998)	pag. 88
Art. 166	Indennità per il personale in servizio presso gli uffici di rappresentanza della Regione. (artt. 50 CCRL 12/06/2000 e 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 89
Art. 167	Indennità di servizio attivo per i controllori regionali della Casa da gioco di Saint-Vincent. (artt. 35 CCRL 24/12/2002, 13 c. 2 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 89
Art. 168	Indennità pensionabile del Corpo forestale della Valle d'Aosta. (artt. 36bis CCRL 24/12/2002, 13 c. 2 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 89
Art. 169	Premi straordinari di anzianità. (art. 49 CCRL 12/06/2000 e T.U.)	pag. 90
Art. 170	Trattamento di trasferta. (artt. 44 CCRL 24/12/2002, 4 CCRL 28/04/2003 e 9 CCRL 21/05/2008)	pag. 90
Art. 171	Trasferta fissa per il personale addetto all'assistenza domiciliare. (art. 16bis CCRL 21/05/2008)	pag. 91
Art. 172	Trattamento di trasferimento. (art. 45 CCRL 24/12/2002)	pag. 91
Art. 173	Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale. (art. 50 CCRL 24/12/2002 e T.U.)	pag. 92
Art. 174	Indennità per il miglioramento dei servizi. (artt. 24 CCRL 12/06/2000, 15 CCRL 21/05/2008 e 2 CCRL 09/06/2009)	pag. 92
Art. 175	Misura della retribuzione di posizione. (artt. 38quater CCRL 24/12/2002 e 15 c. 1 lett. a) e b) e c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 92
<i>Parte II Indennità specifiche per il Corpo valdostano dei Vigili del fuoco.</i>		
Art. 176	Indennità per il Corpo valdostano dei vigili del fuoco. (T.U.)	pag. 93
<i><u>Sezione V Ulteriori tipologie di benefici.</u></i>		
Art. 177	Mensa. (artt. 48 CCRL 24/12/2002 e 5 CCRL 28/04/2003)	pag. 93
Art. 178	Buoni pasto. (artt. 49 CCRL 24/12/2002, 2 CCRL 09/11/2006 e 10 CCRL 21/05/2008)	pag. 93
Art. 179	Patrocinio legale. (art. 45 CCRL 12/06/2000)	pag. 94
Art. 180	Responsabilità civile, amministrativa e contabile dei direttori lavori. (art. 46 CCRL 12/06/2000)	pag. 94
Art. 181	Copertura assicurativa. (art. 46 CCRL 24/12/2002)	pag. 94
Art. 182	Alloggio di servizio. (art. 55ter CCRL 24/12/2002)	pag. 95
Art. 183	Messi notificatori. (art. 56bis CCRL 24/12/2002)	pag. 95
<i><u>Sezione VI Indennità specifiche nell'ambito dei cicli di realizzazione di opere pubbliche.</u></i>		
Art. 184	Campo di applicazione. (art. 1 CCRL 04/04/2002)	pag. 95

Art. 185	Oggetto delle disposizioni. (art. 2 CCRL 04/04/2002)	pag. 95
Art. 186	Definizione delle prestazioni. (art. 3 CCRL 04/04/2002)	pag. 96
Art. 187	Costituzione delle somme. (art. 4 CCRL 04/04/2002)	pag. 96
Art. 188	Conferimento degli incarichi. (art. 5 CCRL 04/04/2002)	pag. 97
Art. 189	Ripartizione verticale e orizzontale delle somme. (art. 6 CCRL 04/04/2002)	pag. 98
Art. 190	Ripartizione verticale. (art. 7 CCRL 04/04/2002)	pag. 98
Art. 191	Ripartizione orizzontale. (art. 8 CCRL 04/04/2002)	pag. 98
Art. 192	Incarichi collegiali con uffici tecnici di altri enti. (art. 9 CCRL 04/04/2002)	pag. 98
Art. 193	Termini per le prestazioni. (art. 10 CCRL 04/04/2002)	pag. 98
Art. 194	Ritardato adempimento delle prestazioni. (art. 11 CCRL 04/04/2002)	pag. 99
Art. 195	Omesso o inesatto adempimento delle prestazioni. (art. 12 CCRL 04/04/2002)	pag. 99
Art. 196	Liquidazione delle somme. (art. 13 CCRL 04/04/2002)	pag. 100
Art. 197	Spese. (art. 14 CCRL 04/04/2002)	pag. 100
Art. 198	Oneri per l'iscrizione agli albi professionali. (art. 15 CCRL 04/04/2002)	pag. 100
Art. 199	Copertura assicurativa. (art. 16 CCRL 04/04/2002)	pag. 100
Art. 200	Relazione periodica sull'applicazione del regolamento. (art. 17 CCRL 04/04/2002)	pag. 101
Art. 201	Trattamento economico accessorio. (art. 18 CCRL 04/04/2002)	pag. 101
Art. 202	Contributi previdenziali. (art. 19 CCRL 04/04/2002)	pag. 101
Art. 203	Straordinario. (art. 20 CCRL 04/04/2002)	pag. 102
Art. 204	Norma transitoria. (art. 21 CCRL 04/04/2002)	pag. 102
Art. 205	Decorrenza. (art. 22 CCRL 04/04/2002)	pag. 102
Art. 206	Abrogazione di norma contrattuale. (art. 23 CCRL 04/04/2002)	pag. 102
Art. 207	Fondo prestazioni tecniche per lavori pubblici e disciplina transitoria. (art. 17 CCRL 21/05/2008)	pag. 103

Sezione VII Disciplina specifica per il Corpo valdostano dei Vigili del fuoco.

Parte I Fondo vigili del fuoco.

Art. 208	Costituzione del Fondo. (art. 1 CCRL 07/03/2001)	pag. 104
Art. 209	Utilizzo del fondo. (art. 2 CCRL 07/03/2001)	pag. 104

Parte II Servizio prevenzione incendi.

Art. 210	Obiettivi. (art. 3 CCRL 07/03/2001)	pag. 104
Art. 211	Parere di conformità sui progetti. (art. 4 CCRL 07/03/2001 e T.U.)	pag. 105
Art. 212	Sopralluogo per il rilascio del C.P.I. (art. 5 CCRL 07/03/2001 e T.U.)	pag. 106
Art. 213	Rinnovo del C.P.I. (art. 6 CCRL 07/03/2001)	pag. 107

Art. 214	Compensi al personale tecnico antincendi e dei profili professionali di vigile, capo squadra e capo reparto per i servizi di prevenzione incendi resi al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione. (art. 7 CCRL 07/03/2001)	pag. 107
Art. 215	Impiego del personale amministrativo per il miglioramento del servizio di prevenzione incendi. (art. 8 CCRL 07/03/2001)	pag. 107
<i>Parte III Servizio di vigilanza antincendio.</i>		
Art. 216	Criteri organizzativi del servizio. (art. 9 CCRL 07/03/2001)	pag. 108
Art. 217	Compensi al personale per servizi di vigilanza antincendio resi al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione. (art. 10 CCRL 07/03/2001)	pag. 108
<i>Parte IV Attività di formazione tecnico-professionale in applicazione del D.lgs. n. 626/1994*</i>		
Art. 218	Tariffe e modalità per lo svolgimento dell'attività di formazione. (art. 11 CCRL 07/03/2001)	pag. 109
<i>Parte V Indennità e lavoro straordinario.</i>		
Art. 219	Indennità di rischio. (artt. 12 CCRL 07/03/2001, 13 c. 2 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 110
Art. 220	Indennità operativa. (artt. 13 CCRL 07/03/2001, 13 c. 2 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 110
Art. 221	Indennità di turno. (artt. 14 CCRL 07/03/2001 e 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 111
Art. 222	Indennità di reperibilità. (artt. 15 CCRL 07/03/2001 e 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 111
Art. 223	Prestazioni di lavoro straordinario. (art. 16 CCRL 07/03/2001)	pag. 112
Art. 224	Corsi di formazione per aspiranti vigili del fuoco. (art. 17 CCRL 07/03/2001)	pag. 112
Art. 225	Assicurazione per responsabilità civile, amministrativa e contabile. (art. 18 CCRL 07/03/2001)	pag. 112
<u>Titolo IV – Norme finali.</u>		
Art. 226	Tabelle di equiparazione dei titoli. (art. 53 CCRL 12/06/2000 e T.U.)	pag. 113
Art. 227	Norma di rinvio. (art. 39 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 113
<u>Titolo V – Allegati.</u>		
All "A"	Previdenza complementare e trattamento di fine rapporto.	pag. 114
All "B"	Declaratorie concernenti le categorie lavoratori del comparto unico. (CCRL 12/06/2000 e T.U.)	pag. 124
All "C"	Tabella di equiparazione per bilinguismo ex C.C.R.L. 12/06/2000.	pag. 129
All "D"	Tabella di equiparazione per bilinguismo ex C.C.R.L. 24/12/2002.	pag. 130
All "E"	Corrispondenze per primo inserimento nella nuova classificazione (Livelli/Categorie Regione ed Enti locali). (CCRL 12/06/2000)	pag. 131
All "F"	Scheda valutazione per il salario di risultato – Parametri e relativi criteri di valutazione. (CCRL 12/06/2000, CCRL 17/05/2002 e T.U.)	pag. 133
All "G"	Tabelle di maggiorazione oraria. (CCRL 24/12/2002 e CCRL 21/05/2008)	pag. 137
All "H"	Nota esplicativa concernente i turni. (CCRL 24/12/2002)	pag. 138
All "I"	Allegati e tabelle del C.C.R.L. 21 maggio 2008. (T.U.)	pag. 139
Indice di reperimento delle norme contrattuali nel Testo unico		pag. 143

* Il D.lgs. n. 626/1994 è stato abrogato e sostituito dal D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

ACCORDO DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI ECONOMICHE E NORMATIVE DELLE CATEGORIE DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA.

TITOLO I - APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 001

(Campo di applicazione e obiettivi)

1. Il contratto 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 luglio 2010, n. 22, fatta eccezione per l'A.R.P.A. (Agenzia Regionale per la protezione dell'ambiente).
2. Le disposizioni del presente Testo unico, di seguito denominato anche “contratto”, fatte salve specifiche decorrenze, trovano applicazione a decorrere dal 16 dicembre 2010; sono fatti salvi i diritti acquisiti sulla base della previgente normativa contrattuale.
3. Il contratto persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.
4. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli Enti.
5. Alle finalità previste nel comma 5 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli Enti.

Art. 002

(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione delle contrattazioni)

1. Gli effetti giuridici ed economici delle norme contrattuali decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data della loro stipulazione, salvo ove diversamente disciplinato. L'avvenuta stipulazione dei contratti viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate da parte dell'ARRS.
2. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 1.
3. Il contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze, modalità e importi previsti dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.
6. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

Art. 003
(Norma di salvaguardia)

1. I contenuti economici e normativi del contratto 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.

Art. 004
(Personale in servizio presso l'A.R.P.A.)

1. Ai dipendenti in servizio presso l'A.R.P.A. alla data di sottoscrizione del CCRL 12 giugno 2000 e fino all'entrata in vigore di apposita norma contrattuale, si applica il trattamento giuridico ed economico previsto dal contratto collettivo del comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, con le relative tabelle di equiparazione. I singoli dipendenti mantengono le anzianità di servizio maturate presso gli Enti di provenienza.
2. Il personale assunto presso l'A.R.P.A. successivamente alla sottoscrizione del contratto di cui al comma 1 e fino all'entrata in vigore di apposita norma contrattuale, è soggetto alle disposizioni, sia di carattere giuridico che economico, previste dal contratto collettivo del comparto del personale del Servizio sanitario nazionale.

Art. 005
(Corpo valdostano dei Vigili del fuoco)

1. Il contratto trova applicazione per il personale del Corpo valdostano dei Vigili del fuoco salvo ove diversamente stabilito e salvo quanto previsto nella sezione VII del capo III del titolo III.

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – Obiettivi e tipologie di strumenti.

Art. 006 (Obiettivi e strumenti)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello di comparto regionale;
 - b) contrattazione di settore sulle materie e con le modalità indicate dal contratto nelle seguenti aree:
 - b1) Amministrazione Regionale;
 - b2) Enti Locali disciplinati dalla L.R. 54/98;
 - b3) Altri Enti di cui all'art. 001 (Campo di applicazione e obiettivi) non compresi nei punti b1) e b2);
 - c) contrattazione decentrata a livello di singolo Ente nelle materie e con le modalità indicate dal contratto;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 51 della Legge Regionale n. 22/2010;
 - e) concertazione;
 - f) informazione.
3. I soggetti sindacali abilitati alla contrattazione collettiva a livello di comparto regionale sono quelli di cui alla Legge regionale n. 22/2010.

Art. 007 (Ambiti della Contrattazione collettiva di settore)

1. In sede di contrattazione di settore sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri generali per la ripartizione del fondo unico aziendale di cui all'art. 153 al fine di quantificare le risorse da utilizzare per ciascuno dei singoli punti di cui all'art. 154 (Utilizzo del Fondo unico aziendale);
 - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio con particolare riferimento all'art. 036 (Area delle posizioni di particolare professionalità), all'art. 041 (Incarichi per il miglioramento dei servizi) e all'art. 135 (Salario di risultato) tenuto anche conto delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione di cui all'allegato F);
 - c) i criteri generali, valori, ove non diversamente predeterminati, e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle iniziative di cui all'art. 153 (Fondo unico aziendale), comma 1;
 - d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - f) le pari opportunità;
 - g) l'individuazione di eventuali percentuali del fondo da destinare a particolari situazioni all'interno degli Enti;
 - h) criteri per l'applicazione del part time relativi alla parte demandata alla contrattazione di comparto;
 - i) implicazione in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 006 (Obiettivi e strumenti), comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 1, lett. d), e), i).
3. I contratti collettivi di settore non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal contratto collettivo regionale o comportare oneri non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 008

(Informazione e concertazione a livello di settore)

1. Su richiesta di ciascuna delle parti, sulle materie di cui agli art. 011 (Informazione) e 012 (Concertazione) significative a livello di settore, deve essere attivata l'informazione e/o la concertazione.

Art. 009

(Tempi e procedure per la contrattazione di settore)

1. I contratti collettivi di settore hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal contratto che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
2. Gli Enti facenti parte degli specifici settori di cui all'art. 006 (Obiettivi e strumenti) attraverso i rispettivi organi di governo o associativi definiscono con apposita intesa le modalità per la formulazione degli atti di indirizzo e provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative e alla nomina del suo Presidente ed a convocare la delegazione sindacale, abilitata alla contrattazione di comparto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Gli Enti o gli organi rappresentativi del settore provvedono all'individuazione della delegazione trattante di parte pubblica.
3. La verifica sul contratto di settore circa la coerenza ed il rispetto dei criteri e limiti imposti dal contratto collettivo di comparto viene effettuata dall'ARRS secondo le modalità previste dall'art. 47, comma 11 della L.r. n. 22/2010; a tal fine, oltre all'ipotesi di contratto ed ai documenti previsti dalla citata norma di legge, gli enti o gli organi rappresentativi del settore trasmettono anche copia della direttiva sulla cui base ha avuto luogo la contrattazione.
4. I contratti collettivi di settore conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi.
5. I contratti decentrati stipulati ai sensi di precedenti disposizioni conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione del contratto di settore di cui al presente articolo.

Art. 010

(Contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo ente)

1. La contrattazione collettiva decentrata si attua in tutti gli Enti del comparto di cui all'art. 001 (Campo di applicazione e obiettivi) e disciplina:
 - a) l'articolazione a livello di singolo ente dei criteri generali, programmi, linee di indirizzo delle materie di cui all'art. 007 (Ambiti della contrattazione collettiva di settore), comma 1, nel rispetto degli eventuali vincoli determinati nel superiore livello di contrattazione di settore e/o comparto;
 - b) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro e sue tipologie.
2. Per le materie di cui al precedente art. 007 (Ambiti della contrattazione collettiva di settore), comma 1, limitatamente alle lettere d), e), i), e per le materie di cui al precedente comma 1, punto b), decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
3. I soggetti sindacali abilitati alla contrattazione decentrata sono quelli di cui al successivo art. 013 (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro).

4. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata ciascun ente individua la delegazione trattante di parte pubblica.
5. La verifica sul contratto decentrato, corredato dei documenti previsti dall'art. 47, comma 11, della L.r. n. 22/2010, circa la coerenza ed il rispetto dei criteri e limiti imposti dal contratto collettivo di comparto, viene effettuata dall'ARRS secondo le modalità previste dal citato art. 47, comma 11 della legge regionale n. 22/2010.

Art. 011
(Informazione)

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 013 (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro) sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, le modalità dirette all'assunzione del personale e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il contratto prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.
4. Nei casi di cui all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza.

Art. 012
(Concertazione)

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 013 (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro) ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 011 (Informazione), può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione.
2. La concertazione, inoltre, si effettua per la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione interna nel sistema classificatorio;
 - c) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le posizioni economiche e/o categorie fermo restando il rispetto dei dettati di cui agli artt. 043 (Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore) e 044 (Passaggi da una posizione ad una superiore);
 - d) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - e) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni di cui agli artt. 037 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità), 039 (Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche), 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) e 041 (Incarichi per il miglioramento dei servizi);
 - f) metodologie permanenti di valutazione fermo restando l'allegato F) del presente testo unico;
 - g) criteri generali per la mobilità interna;
 - h) individuazione di eventuali nuovi profili;
 - i) calendario dell'attività lavorativa, durante il periodo di sospensione dell'attività didattica, del personale degli asili nido;
 - j) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzione e personale.
3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Art. 013
(Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro, fino al momento in cui saranno disciplinati con Legge regionale le rappresentanze sindacali unitarie, sono costituiti dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto regionale di comparto.

Art. 014
(Clausole di raffreddamento)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

Art. 015
(Natura dei permessi sindacali)

1. I permessi sindacali giornalieri e/o orari retribuiti sono da considerarsi a tutti gli effetti presenze in servizio.

Art. 016
(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 necessità di sottoscrizione di una nuova delega.

CAPO II – Funzionamento dei servizi pubblici essenziali, procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero.

Art. 017
(Applicazione e finalità)

1. Il contratto dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
2. Nel contratto vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti.
3. Le norme del contratto si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 018
(Servizi pubblici essenziali)

1. Nel comparto unico del pubblico impiego della Valle d'Aosta sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni, i seguenti servizi:

- a. stato civile e servizio elettorale;
- b. igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi;
- f. trasporti;
- g. servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h. servizi del personale;
- i. servizi culturali;
- j. servizi tecnologici informatici atti a garantire i servizi e le attività indicati alle precedenti lettere;
- k. servizi di controllo concernenti il casinò.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 019 (Disciplina particolare per il personale docente e per il personale non docente [amministrativo, tecnico e ausiliario] delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative della Regione Valle d'Aosta), 020 (Disciplina particolare per il personale docente ed educativo degli Enti locali) e 021 (Contingenti di personale), esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a. raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- b. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- c. servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
- d. servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- e. farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
- f. servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
- g. servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;
- h. servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- i. servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- j. fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
- k. servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
- l. servizi di natura prefettizia che abbiano carattere di urgenza ai fini di garantire la sicurezza pubblica e l'esercizio dei diritti costituzionalmente tutelati;
- m. servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - m1. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - m2. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - m3. attività di pronto intervento;
 - m4. attività della centrale operativa;
 - m5. vigilanza casa municipale;
 - m6. assistenza al servizio di cui al punto h), in caso di sgombero della neve;
- n. servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- o. servizio del corpo forestale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - o1. attività richiesta dall'autorità giudiziaria;

- o2. attività di pronto intervento e di protezione civile;
 - o3. attività di antincendio boschivo;
 - o4. attività di protezione ambientale;
 - o5. attività di ordine pubblico;
 - o6. attività di polizia giudiziaria conseguenti all'acquisizione della notizia di reato;
 - p. servizi del personale limitatamente:
 - p1. alle procedure di intervento urgenti in materia di prevenzione e protezione a tutela dell'integrità fisica dei lavoratori;
 - p2. alle denunce di infortuni e/o assicurative;
 - p3. all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
 - q. servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
 - r. servizio del Corpo Regionale dei Vigili del Fuoco da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - r1. servizio di estinzione degli incendi e dei soccorsi tecnici urgenti;
 - r2. servizio antincendio aeroportuale;
 - r3. servizio di primo intervento antincendio e di soccorso all'interno dei trafori internazionali, di cui al piano interno di intervento e di sicurezza;
 - s. servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
 - t. servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;
 - u. servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni degli artt. 019 (Disciplina particolare per il personale docente e per il personale non docente [amministrativo, tecnico e ausiliario] delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative della Regione Valle d'Aosta) e 020 (Disciplina particolare per il personale docente ed educativo degli Enti locali) del contratto;
 - v. servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali e regionali riconosciuti tra quelli essenziali;
 - w. rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
 - deposito bilanci e atti societari;
 - certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
 - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili; tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;
 - registrazione brevetti.
 - x. vigilanza degli impianti e delle apparecchiature, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse. Gli eventuali e conseguenti interventi di manutenzione saranno garantiti da personale in reperibilità;
 - y. servizi di controllo regionale presso la Casa da gioco di Saint-Vincent.
3. Le prestazioni di cui ai punti precedenti sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

Art. 019

(Disciplina particolare per il personale docente e per il personale non docente [amministrativo, tecnico e ausiliario] delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative della Regione Valle d'Aosta)

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art. 018 (Servizi pubblici essenziali), comma 1, lettera g), ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
 - a. attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini e degli esami finali nonché degli esami di idoneità;

- b. attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli esami finali, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione dei diversi ordini e gradi del sistema scolastico (esami di licenza elementare, esami di licenza media, esami di qualifica professionale e di licenza d'arte, esami di abilitazione del grado preparatorio, esami di stato);
 - c. vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio;
 - d. servizi indispensabili nelle istituzioni educative, come indicati nella precedente lettera c), con particolare riferimento alla cucina ed alla mensa ed alla vigilanza sugli allievi anche nelle ore notturne.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale interessato, di cui al comma 1 del presente articolo, a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quinto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno quattro giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.
3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'articolo 018 (Servizi pubblici essenziali), comma 2, lett. u):
- a. non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
 - b. atteso che l'effettiva garanzia del diritto all'istruzione e all'attività educativa delle relative prestazioni indispensabili indicate nel comma 1 si ottiene solo se non viene compromessa l'efficacia dell'anno scolastico, espressa in giorni, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare per le attività di insegnamento e per le attività connesse con il funzionamento della scuola nel corso di ciascun anno scolastico il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico), nelle scuole materne ed elementari e di 60 ore (equivalenti a 12 giorni di anno scolastico) negli altri ordini e gradi di istruzione;
 - c. ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, per ciascun ordine e grado di scuola i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 022 (Modalità di effettuazione degli scioperi), comma 1;
 - d. gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di lezione o di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di lezione, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b) del presente articolo; a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'insegnamento deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;
 - e. gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini trimestrali o quadrimestrali non finali non devono comunque comportare un differimento della conclusione delle operazioni di detti scrutini superiore a 5 giorni rispetto alle scadenze fissate dal calendario scolastico;
 - f. gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini finali non devono differirne la conclusione nei soli casi in cui il compimento dell'attività valutativa sia propedeutico allo svolgimento degli esami conclusivi dei cicli di istruzione. Negli altri casi, i predetti scioperi non devono comunque comportare un

differimento delle operazioni di scrutinio superiore a 5 giorni rispetto alla scadenza programmata della conclusione.

4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal contratto, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 021 (Contingenti di personale).

Art. 020

(Disciplina particolare per il personale docente ed educativo degli Enti Locali)

1. In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art. 018 (Servizi pubblici essenziali), comma 1, lett. g), ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
 - a. svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale docente ed educativo interessato, di cui al comma 1 del presente articolo, a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quinto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno quattro giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.
3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'art. 018 (Servizi pubblici essenziali), comma 2, lett. u) e nel comma 1 del presente articolo:
 - a. non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
 - b. negli asili nido, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);
 - c. ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 022 (Modalità di effettuazione degli scioperi), comma 1;
 - d. gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b) del presente articolo; a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;
 - e. gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.
4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal contratto, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 021 (Contingenti di personale).

Art. 021
(Contingenti di personale)

1. Ai fini dell'art. 018 (Servizi pubblici essenziali), comma 2, mediante regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative di comparto ai sensi della L.R. n. 22/2010, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.
2. I protocolli di cui al comma 1, da stipularsi entro sessanta giorni dalla data di efficacia del contratto, e comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione decentrata, individuano:
 - a. le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;
 - b. i contingenti di personale, suddivisi per categoria e profilo professionale;
 - c. i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.
3. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli di cui al comma 1, sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale, di cui all'art. 023 (Procedure di raffreddamento e conciliazione) del contratto.
4. In conformità alle previsioni dei regolamenti di cui al comma 1, i dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
5. Nelle more della definizione e della effettiva adozione dei regolamenti di cui al comma 1, le parti assicurano i servizi minimi essenziali, attraverso i contingenti già individuati sulla base dei precedenti contratti decentrati sottoscritti.
6. I protocolli di cui al comma 1 sono parte integrante del contratto.

Art. 022
(Modalità di effettuazione degli scioperi)

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 018 (Servizi pubblici essenziali), sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.
2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze collettive a livello di comparto regionale e quelle a livello di settore deve essere comunicata alla Presidenza della Regione - Dipartimento Enti Locali, sanzioni amministrative e servizi di prefettura e agli enti del settore interessato; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con i singoli enti deve essere comunicata ai singoli enti interessati. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e private, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 023 (Procedure di raffreddamento e conciliazione), comma 9.
3. La durata e i tempi delle azioni di sciopero sono così stabiliti:
 - a. il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive);
 - b. successivamente, per la medesima vertenza, gli scioperi non possono avere durata superiore a due giornate lavorative (48 ore consecutive);

- c. gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo l'articolazione dell'orario previsto nell'ambito delle unità organizzative o sedi di lavoro;
 - d. le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità organizzative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti.
 - e. in caso di scioperi, anche se proclamati da soggetti sindacali diversi, distinti nel tempo, che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1;
 - f. non possono essere indetti scioperi articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.
4. Il bacino di utenza può riguardare l'intero comparto regionale, i singoli settori del comparto e singolarmente i singoli enti. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi collettivi regionali e di settore, dal Dipartimento Enti Locali, sanzioni amministrative e servizi di prefettura della Presidenza della Regione nonché dagli enti del settore interessato e, nel caso di utenza locale, dai singoli enti, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
- a. dal 10 al 20 agosto;
 - b. dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c. nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d. due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
 - e. nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
6. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 023

(Procedure di raffreddamento e di conciliazione)

1. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.
2. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:
 - a. in caso di conflitto sindacale di rilievo collettivo regionale, il Presidente della Regione in qualità di Prefetto;
 - b. in caso di conflitto sindacale di rilievo di settore, il Presidente della Regione in qualità di Prefetto;
 - c. in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il legale rappresentante dell'ente o, nel caso in cui l'amministrazione locale sia parte, il Presidente della Regione in qualità di Prefetto.
3. In caso di controversia regionale, il Presidente della Regione, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Il Presidente della Regione può chiedere alle organizzazioni sindacali ed ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificato dalla legge n. 83/2000.
4. Con le medesime procedure e modalità di cui al comma 3, nel caso di controversie locali, i soggetti di cui alla lett. b) del comma 2 provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

5. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.
6. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui ai commi 3 e 4 ha una durata complessivamente non superiore a dieci giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione.
7. Dell'esito del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti, dal quale risultino le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Tale verbale è inviato alla Commissione di Garanzia.
8. Nel caso di esito positivo del tentativo di conciliazione, il verbale dovrà contenere anche l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato e tale revoca non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990 e successive modificazioni. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990 e successive modificazioni. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.
10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.
11. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 022 (Modalità di effettuazione degli scioperi), comma 5.

Art. 024
(Trattenute per scioperi)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 127 (Nozione di retribuzione) comma 2 lettera c) del contratto alla quale deve essere aggiunta la misura di 1/156 dell'importo mensile dell'indennità di bilinguismo.
2. Nel caso di scioperi per l'intera giornata lavorativa, la relativa trattenuta sulle retribuzioni è pari alla misura giornaliera della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 127 (Nozione di retribuzione) comma 2 lettera c) del contratto alla quale deve essere aggiunta la misura di 1/30 dell'importo mensile dell'indennità di bilinguismo.
Laddove la giornata lavorativa sia superiore alle otto ore, per le ore eccedenti si applica il precedente comma 1.
3. L'adesione agli scioperi avviene nelle forme, modi e durata stabilite dalle OO.SS.

Art. 025
(Norme finali)

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modificazioni, e di quelle contenute nel contratto, si applicano gli artt. 4 della predetta legge n. 146/1990 e successive modificazioni e 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

TITOLO III - IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – Accesso, sistema di classificazione e inquadramento del personale.

Art. 026 (Accesso dall'esterno)

1. L'accesso alle posizioni delle varie categorie è disciplinato dalle norme legislative e regolamentari regionali.

Art. 027 (Classificazione del personale)

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi, è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente A, B, C e D. Per il personale della categoria D è prevista la istituzione dell'area delle posizioni di particolare professionalità, secondo la disciplina degli artt. 036 (Area delle posizioni di particolare professionalità) e ss.
2. Ogni categoria si articola nelle seguenti posizioni:

- a) Categoria A: Posizione A = Ausiliari
- b) Categoria B: Posizione B1 = Operatore qualificato
Posizione B2 = Operatore specializzato
Posizione B3 = Capo Operatore
- c) Categoria C: Posizione C1 = Aiuto collaboratore
Posizione C2 = Collaboratore
- d) Categoria D: Posizione D = Funzionario.

Ogni ente individua all'interno di ogni categoria e posizione i vari profili professionali, fermo restando le dotazioni organiche in essere alla data di stipulazione del contratto.

I dipendenti degli EE.LL. inquadrati nell'ottava qualifica del C.C.N.L. alla data di stipulazione del contratto che usufruiscono dell'indennità di direzione e per specifiche posizioni mantengono ad personam un assegno di €. 774,69 quale quota non riassorbita nella retribuzione.

La previsione di cui al periodo precedente si verifica solo nell'ipotesi in cui detti lavoratori non siano incaricati delle posizioni di cui ai seguenti artt. 036 (Area delle posizioni di particolare professionalità) e 037 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità).

3. Tutte le mansioni considerate equivalenti nella posizione di appartenenza sono esigibili. Inoltre possono venire assegnate ad ogni lavoratore mansioni anche della categoria inferiore o superiore per lo svolgimento di compiti complementari e strumentali al perseguimento degli obiettivi lavoro, se richiesto dal Dirigente della struttura organizzativa cui è assegnato, senza che ciò comporti alcuna variazione agli effetti giuridici ed economici.
4. Le categorie e le posizioni sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato B) che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
5. Nell'allegato B) sono riportati, a titolo puramente esemplificativo, i profili relativi a ciascuna categoria e posizione.
6. Gli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato B) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie e posizioni nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo semplificativo nell'allegato B).

Art. 028 (Contratto individuale di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) qualifica di assunzione e trattamento economico;
 - d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
 - e) durata del periodo di prova;
 - f) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato;
 - g) il luogo di lavoro, o, in mancanza di un luogo fisso e predeterminato, dell'indicazione che l'occupazione avviene in luoghi diversi predeterminati.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, incrementabile di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle norme vigenti. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.
5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
6. Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere e ne produce i medesimi effetti.

Art. 029
(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. Decorsa 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 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. 030 (Termini di preavviso).

Art. 30
(Termini di preavviso)

1. In tutti i casi in cui il contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni;
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui ai commi 1 e 10 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1, 2 e 10 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2.122 del CC. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa nonché tutte le voci di trattamento accessorio.
10. Per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nell'ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

Art. 031
(Riammissione in servizio)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni non seguite da trattamento previdenziale può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione e profilo rivestito, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.
2. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.
3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.

Art. 032
(Inquadramento del personale)

1. Il personale in servizio all'1.01.2000 è inserito, dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale, allo stipendio tabellare dell'allegato E) con le eccezioni di cui all'art. 034 (Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione).
2. Tutto il personale di cui al comma 1 del presente articolo e quello di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 034 (Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione) inquadrato nel nuovo sistema di classificazione mantiene il trattamento economico (comprensivo dell'eventuale L.E.D.) in essere al 31.12.99.
3. Per il personale del comparto disciplinato al 31.12.1999 dal contratto dei dipendenti degli Enti Locali e per il personale di cui al comma 1 dell'art. 034 (Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione) disciplinato alla stessa data dal contratto dei dipendenti regionali nonché per il personale dell'ex 8ª qualifica funzionale il trattamento economico di cui al precedente comma 2 verrà aggiornato (per effetto dell'avvenuto riallineamento dei trattamenti economici) secondo le modalità degli artt. 131 (Stipendi tabellari) e 132 (Aumenti tabellari biennio economico 2008/2009).
4. Il trattamento economico attribuito ai sensi dall'art. 131 (Stipendi tabellari) sostituisce e assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato di cui all'art. 28, comma 1, del Ccnl 1994/97.
5. Le qualifiche funzionali già previste dal contratto dei dipendenti regionali e da quello delle Autonomie locali sono disapplicate e sostituite dalle categorie, posizione economiche e profili di cui al precedente comma 1.
6. L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione in conformità del presente contratto deve risultare dal contratto individuale di lavoro che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare e dal quale dovrà risultare la categoria, la posizione economica e la tipologia professionale di inquadramento.
7. Il personale delle ex 1ª e 2ª qualifiche funzionali è collocato ai fini giuridici ed economici, con decorrenza 01.01.98 nella ex 3ª qualifica funzionale e dall'1.01.2000, nella categoria A, posizione A con l'attribuzione dei relativi trattamenti economici.
8. Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo le parti si incontrano per monitorare l'applicazione del contratto rispetto agli inquadramenti concordati.

Art. 033
(Inquadramento educatori professionali ed infermieri professionali)

1. I dipendenti del comparto che sono inquadrati in categoria C posizione C2 e nel profilo professionale di educatore professionale, i cui diplomi e attestati risultano equipollenti al diploma universitario di educatore professionale, come previsto dal Decreto del Ministero della Sanità 27 luglio 2000, sono inquadrati, a partire dal giorno 01/01/2003, nella categoria D.
2. Analogo nuovo inquadramento, con la stessa decorrenza, compete ai dipendenti del comparto che alla data del presente accordo sono inquadrati in categoria C posizione C2 e nel profilo professionale di educatore professionale, in possesso del diploma regionale rilasciato al termine di corsi biennali per educatori professionali equiparato, con L.R. 4 settembre 2001, n.18, a quello rilasciato al termine del corso triennale 1995/1998.
3. E' altresì inquadrato in categoria D, a partire dal giorno 01/01/2003, il personale esercente le professioni di cui agli artt. 1, 2, 3, 4 della legge n. 251/2000 in possesso del diploma universitario o di titolo equipollente per legge.

Art. 034
(Inquadramento di particolari profili professionali
nel nuovo sistema di classificazione)

1. I seguenti profili di personale dipendente dell'Ente Regione sono collocati dall'1.01.2000 nelle seguenti posizioni:
 - a) Giardiniere ex 3° livello posizione B1;

- b) Manovratore, Autista meccanico, Operaio autista, Scavatore archeologico nelle diverse qualifiche professionali, Operaio specializzato, Telefonista (che d'ora in poi assume la denominazione di centralinista), Cantoniere, Magazziniere, Aiuto Cuoco (che d'ora in poi assume la denominazione di cuoco) ex 4° livello posizione B2;
 - c) Autista meccanico Capo Garage, Capo cantoniere, Capo officina, Guardia forestale e Vigile del Fuoco con più di 5 anni di servizio nel profilo, Capo operaio, Capo operaio autista e Cuoco capo cucina (che d'ora in poi assume la denominazione di Capo Cuoco - Istituto regionale A. Gervasone e Convitto regionale F. Chabod) ex 5° livello posizione B3;
 - d) Vice capo servizio tecnico, Disegnatore ex 5° livello posizione C1.
2. I seguenti profili di personale degli Enti Locali sono collocati con decorrenza dalla data di stipulazione del presente Ccrl nelle seguenti posizioni:
- a) Operaio qualificato e Aiuto Cuoco ex 3° livello posizione B1;
 - b) Capo area tecnica manutentiva e progettuale ex 5° livello posizione B3;
 - c) L'autista di scuolabus ex 5° livello posizione B3;
 - d) Capo area tecnica manutentiva e progettuale ex 5° livello a cui sia stato richiesto per l'accesso il diploma di scuola media superiore di 2° grado posizione C1;
3. Ai profili di cui ai commi 1 e 2 continua ad essere erogato lo stipendio in essere al 31.12.1999. L'attribuzione dello stipendio derivante dal nuovo inquadramento professionale verrà effettuata secondo le modalità degli artt. 131 (Stipendi tabellari) e 132 (Aumenti tabellari biennio economico 2008/2009).
4. Qualora a seguito dei nuovi inquadramenti di cui al comma precedente si verificassero differenze negative di stipendio i profili interessati manterranno il trattamento economico più favorevole a titolo di assegno ad personam assorbibile con i futuri aumenti retributivi, anche in caso di progressione.

Art. 035

(Attribuzione temporanea di mansioni superiori)

1. Fermo restando il rispetto dell'art. 59 della L.R. n. 22/2010, le parti concordano che le condizioni ivi previste dal comma 2, lettera b), sono da integrarsi con il possesso dei requisiti per la progressione interna di cui all'allegato B).

Art. 036

(Area delle posizioni di particolare professionalità)

1. Nell'ambito della categoria D le Amministrazioni, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi a termine che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
- a) svolgimento di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - b) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlati al possesso di diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
 - c) svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Art. 037

(Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità)

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni di particolare professionalità sono conferiti dai dirigenti con atto motivato per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti e possono essere rinnovati con le medesime modalità.

2. Con lo stesso atto i Dirigenti delegano al personale titolare delle posizioni di particolare professionalità limitati ambiti di autonomia decisionale sulla base di indirizzi generali formulati dallo stesso dirigente.
3. Gli incarichi e la relativa retribuzione possono essere revocati prima della loro scadenza con atto motivato in relazione a prolungata assenza del dipendente, di durata non inferiore a tre mesi (fatte salve le assenze per ferie) o a intervenuti mutamenti organizzativi o a inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione periodica in base a criteri e procedure determinati dall'Ente.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 038 (Retribuzione di posizione) da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 038
(Retribuzione di posizione)

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare delle posizioni di cui all'art. 036 (Area delle posizioni di particolare professionalità) è composto anche dalla retribuzione di posizione.
2. L'importo della retribuzione è determinato nelle misure di cui all'art. 175 (Misura della retribuzione di posizione) Ogni Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni di particolare professionalità previamente individuate.
3. La retribuzione di posizione di cui al comma 2 non assorbe le altre competenze accessorie previste dal contratto ad eccezione di quanto previsto dall'art. 174 (Indennità per il miglioramento dei servizi).

Art. 039
(Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche)

1. Gli Enti Locali di cui alla L.R. 54/98 privi di posizioni dirigenziali oltre al segretario comunale applicano i principi degli artt. 036 (Area delle posizioni di particolare professionalità) e 037 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità) a dipendenti della categoria D cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi - formalmente individuati - secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato.
2. Gli Enti di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 038 (Retribuzione di posizione).
3. Nel caso in cui siano privi di posizioni della categoria D possono essere attribuite particolari responsabilità ai dipendenti classificati nella categoria C, posizione C2. Il valore economico della relativa retribuzione è determinato secondo quanto stabilito dall'art. 175 (Misura della retribuzione di posizione) nell'importo annuo massimo lordo per 13 mensilità ivi contemplato.
4. La retribuzione di particolari responsabilità di cui al comma 3 non assorbe le altre competenze accessorie previste dal contratto ad eccezione di quanto previsto dall'art. 174 (Indennità per il miglioramento dei servizi).

Art. 040
(Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti)

1. Oltre agli Enti Locali di cui al precedente art. 039 (Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche), negli altri Enti del comparto privi di posizioni dirigenziali si applicano i principi degli artt. 036 (Area delle posizioni di particolare professionalità) e 037 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità) a dipendenti della categoria D cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi - formalmente individuati - secondo il sistema organizzativo autonomamente definito.

2. Gli Enti di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dagli artt. 038 (Retribuzione di posizione) e 175 (Misura della retribuzione di posizione).
3. Nel caso in cui siano privi di Dirigenti e di posizioni della categoria D possono essere attribuite particolari responsabilità ai dipendenti classificati nella categoria C, posizione C2. Il valore economico della relativa retribuzione può variare da un minimo di € 2.065,83 ad un massimo di € 4.131,66 annui lordi per tredici mensilità.
4. La retribuzione di particolare responsabilità di cui al comma 3 non assorbe le altre competenze accessorie previste dal contratto ad eccezione di quanto previsto dall'art. 174 (Indennità per il miglioramento dei servizi).

Art. 041

(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, richieda lo svolgimento di attività atte a migliorare i servizi di cui all'art. 174 (Indennità per il miglioramento dei 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. 153 (Fondo unico aziendale). Eventuali incarichi per il miglioramento dei servizi conferiti ai dipendenti assegnati ai servizi associati in convenzione non concorrono alla copertura del predetto limite del 25%, fermi restando i limiti previsti dall'art. 154 (Utilizzo del Fondo unico aziendale).
3. Gli incarichi relativi sono conferiti dai dirigenti con atto motivato per il periodo di un anno in relazione a particolari esigenze organizzative.

Art. 042

(Progressione interna nel sistema classificatorio)

1. Nell'ambito dei contingenti stabiliti dal Regolamento di ciascun ente le progressioni interne dei dipendenti, nel sistema classificatorio in relazione ai posti disponibili nella dotazione organica avvengono mediante:
 - a) passaggio da una categoria a quella immediatamente superiore;
 - b) passaggio da una posizione ad una superiore nell'ambito della stessa categoria;
2. Le progressioni interne di cui al comma precedente sono subordinate al possesso dei requisiti di cui all'allegato B).
3. Gli Enti possono utilizzare le modalità di copertura di cui all'art. 026 (Accesso dall'esterno) per i posti di cui al comma 1 del presente articolo solo se le selezioni interne hanno avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

Art. 043

(Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore)

1. I passaggi dei dipendenti di cui all'art. 042 (Progressione interna nel sistema classificatorio), comma 1, lettera a) avvengono attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza e la professionalità acquisite.
2. La selezione del comma 1 è basata su:
 - a) verifica della professionalità richiesta dal profilo della categoria o posizione superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;
 - b) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:
 - titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;

- corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di attestazione e/o valutazione finale;
 - valutazione annuali di cui all'allegato F);
3. Alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale dipendente in possesso dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di cui all'allegato B).

Art. 044

(Passaggi da una posizione ad una superiore)

1. I criteri di cui all'articolo 043 (Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore) costituiscono riferimenti anche per i passaggi riservati agli interni alle posizioni superiori nell'ambito della stessa categoria.

Art. 045

(Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna posizione)

1. I passaggi dei dipendenti tra profili diversi all'interno della stessa posizione, possono essere effettuati dagli Enti, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo richiesto dalla declaratoria di cui all'allegato B). In caso di più domande si procede alla selezione interna, utilizzando anche i criteri dei commi 1 e 2 dell'art. 043 (Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore); ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, gli stessi vanno accertati.

Art. 046

(Disapplicazioni)

1. E' disapplicato l'art. 15 della legge regionale 24 ottobre 1989, n. 68.

Art. 047

(Risorse per la formazione)

1. Gli Enti individuano le risorse finanziarie necessarie alle attività di formazione e aggiornamento finalizzate agli artt. 043 (Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore), 044 (Passaggi da una posizione ad una superiore) e 045 (Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna posizione).

CAPO II – Disciplina del rapporto di lavoro.

SEZIONE I Struttura ed istituti del rapporto di lavoro.

Art. 048

(Orario di lavoro)

1. L'orario di lavoro è di trentasei ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio ed all'orario di apertura degli uffici al pubblico.
2. La prestazione ordinaria individuale di lavoro deve, di norma, essere distribuita in un arco massimo giornaliero di dieci ore.
3. La programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro sono fissate dai dirigenti responsabili nell'osservanza dei criteri organizzativi e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, per determinare l'orario di servizio e di apertura al pubblico, definiti dagli organi di governo, e nel rispetto delle disposizioni in materia di relazioni sindacali, in riferimento a quanto segue:

- alle esigenze funzionali della struttura organizzativa cui sono preposti ed al miglioramento delle qualità delle prestazioni da parte del personale;
 - al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi con le esigenze degli utenti;
 - all'attenta valutazione relativa allo svolgimento di adeguati servizi sociali;
 - nel rispetto dei carichi di lavoro a ciascuno assegnati all'interno di ogni struttura.
4. Per le finalità enunciate al comma 3, la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, che possono anche coesistere secondo le seguenti precisazioni:
- a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
 - c) orario flessibile, che consiste nell'anticipare o posticipare l'orario di inizio e conseguentemente di anticipare o posticipare l'orario di uscita, garantendo al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. L'adozione di tale sistema presuppone, da parte del dirigente o, in mancanza di quest'ultimo, dal responsabile di ciascuna struttura, specifica autorizzazione ed un'attenta analisi delle caratteristiche dell'attività svolta e dei riflessi che una modifica dell'orario può provocare nei confronti dell'utenza e nei confronti di altre strutture ad essa collegate funzionalmente;
 - d) priorità nella flessibilità dell'orario, purché rispondente al criterio citato al precedente punto a), a favore dei dipendenti che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
 - e) nel caso in cui venga adottato un orario flessibile, il personale che ha quale funzione principale il rapporto con l'utenza, deve garantire la propria presenza in servizio durante l'orario di apertura al pubblico adottato dalla competente struttura;
 - f) turnazione. E' possibile fare ricorso alla turnazione qualora altre tipologie di orario non siano sufficienti a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero;
 - g) gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione settimanale del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio ininterrotto giornaliero di almeno 10 ore. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. In deroga a quanto stabilito dai commi 2 - 3 - 4 gli organi di governo possono stabilire, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, orari speciali per determinati settori di intervento (es. Servizi elettorali, corpo valdostano dei Vigili del fuoco, corpo dei vigili urbani, personale della Casa da gioco di Saint-Vincent, ecc.).
6. Per le istituzioni scolastiche, nel rispetto dei criteri stabiliti dai competenti organi, il capo d'istituto fissa i turni di servizio, su proposta del Capo dei servizi di segreteria, sentito il personale interessato e tenuto conto anche di eventuali attività parascolastiche, interscolastiche ed extrascolastiche, attuate nelle istituzioni stesse, compresa l'utilizzazione in orario extrascolastico delle palestre.
7. La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 8, un monte orario non superiore a 20 ore mensili. Sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono

determinare l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo di 20 ore mensili, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che:

- a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
- b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività;

8. Il calendario scolastico del personale educativo di cui al comma 7, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nel comma precedente. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro.

Art. 049 (Riduzione di orario)

1. Al personale adibito a regimi di orario articolati in più turni, se comprensivi di quello notturno ad eccezione della polizia municipale e delle assistenti domiciliari e tutelari dei servizi in favore degli anziani e dei disabili (microcomunità), ai sensi dell'art. 078 (Turnazioni), o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 050 (Orario plurisettimanale), finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto, parte normativa, una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

Art. 050 (Orario plurisettimanale)

1. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

- il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
- al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore o minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma, rispettivamente, non possono superare le 20 settimane.

2. Le forme di recupero dei periodi di minor carico di lavoro possono essere effettuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate di lavorative.

Art. 051 (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 fruiti 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 fruiti, anche ad ore e purché 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.”.

Art. 052

(Servizio militare e servizio sostitutivo civile)

1. Ai dipendenti che vengono chiamati per l'assolvimento del servizio militare di leva o l'arruolamento volontario per anticipare gli obblighi di leva ed ai dipendenti obiettori di

coscienza che prestano servizio sostitutivo civile viene sospeso il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, con diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione.

2. Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve mettersi a disposizione dell'ente per riprendere servizio; nel caso il termine non venga rispettato, salvo i casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto senza l'obbligo di corresponsione di alcuna indennità di preavviso.
3. Nel caso di richiamo alle armi il dipendente ha diritto alla conservazione del posto ed il relativo periodo viene computato ai fini dell'anzianità di servizio; l'ente di appartenenza corrisponde la differenza tra il trattamento economico in godimento, con esclusione delle indennità accessorie legate alla presenza in servizio, e quello erogato dall'Amministrazione militare.
4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle disposizioni di legge.

Art. 053
(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 con le metodologie ed i contenuti precisati dalla normativa vigente; nel caso in cui debba allontanarsi durante le previste 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. Il limite dei diciotto mesi si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di assenza; le frazioni di assenza inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
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. Rientrano, invece, nel computo di cui al comma 5 i periodi, anche non collegati a patologie gravi, di convalescenza post-ricovero ospedaliero, pur spettando al dipendente anche per tali periodi, debitamente certificati, la retribuzione di cui al comma 12.
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 delle 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. 038 (Retribuzione di posizione), 039 (Disposizioni in favore degli Enti locali di minori dimensioni demografiche), 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) e 174 (Indennità per il miglioramento dei servizi);
 - 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 contratto nonché a quelle iniziate prima della stipulazione ed ancora in corso alla data della medesima.

Art. 054

(Assenze per malattia per il personale assunto a tempo determinato)

1. Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto nell'art. 053 (Assenza per malattia) per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine.
2. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 053 (Assenza per malattia), commi 5 e 7; il rapporto di lavoro cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto;
3. Il periodo massimo retribuibile non può essere superiore a quello di attività lavorativa prestata nei dodici mesi precedenti l'evento morboso.
4. I trattamenti economici di malattia, che non possono comunque essere erogati oltre la cessazione del rapporto di lavoro, sono correlati alla durata del periodo massimo retribuibile:
 - a. periodo massimo retribuibile superiore a 4 mesi: i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 12 dell'art. 053 (Assenza per malattia): la metà del periodo massimo retribuibile al 100%, un sesto di tale periodo al 90% ed i due sesti al 50%;
 - b. periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese: il periodo di trattamento economico è previsto al 100% per i primi due mesi; per la parte rimanente, di un sesto al 90% e di due sesti al 50%;
 - c. periodo massimo retribuibile inferiore al mese: nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.

Art. 055

(Permessi brevi)

1. Su valutazione del dirigente, al dipendente che ne faccia richiesta scritta può essere consentito di assentarsi dal lavoro; di tali uscite deve essere tenuto apposito registro.

2. L'assenza non può durare più della metà dell'orario di lavoro giornaliero. Il totale delle ore annue utilizzate non può essere superiore a 36.
3. Per garantire la funzionalità del servizio, salvo i casi di improvvise esigenze personali, la richiesta del permesso deve avvenire entro la prima ora della giornata lavorativa.
4. Il recupero delle ore concesse per assentarsi dal lavoro deve avvenire di norma entro il mese successivo; nel caso ciò non avvenga è disposta la proporzionale decurtazione dello stipendio.
5. Nell'ipotesi in cui il dipendente abbia eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro, queste possono essere compensate con le ore di permesso breve fruito.

Art. 056
(Festività – Riposo settimanale)

1. Sono considerati giorni festivi le Domeniche e i giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località dove il lavoratore presta servizio e, per il corpo dei Vigili del fuoco, anche il giorno di S. Barbara.
2. Il riposo settimanale deve essere fruito di norma la Domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore. Per i dipendenti turnisti e in caso di lavoro ordinario festivo il riposo può essere fruito in altro giorno della settimana, previa programmazione mensile.

Art. 057
(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. 127 (Nozione di retribuzione), 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.
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 contenuta nell'allegato G), 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. 078 (Turnazioni).
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 G) o l'indennità di turno festivo di cui all'art. 078 (Turnazioni) 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. 058
(Lavoro straordinario)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Qualora ricorrano le condizioni di cui ai commi 1 e 2 il limite annuo di prestazioni straordinarie è fissato in 200 ore. La spesa complessiva annua per straordinario non può comunque eccedere la somma determinata dal numero di 50 ore per il valore orario ordinario per il numero di dipendenti per ogni posizione economica assunti a tempo indeterminato in forza al 31/12 dell'anno precedente. Per il personale part-time sono riproporzionate alla percentuale di attività prestata;
4. Nei limiti di spesa di cui al comma 3, per esigenze eccezionali debitamente motivate il limite massimo individuale di cui al precedente comma 3) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.
5. Per la spesa complessiva annua di cui al comma 3 si costituisce apposito fondo. Le disponibilità eventualmente non spese di detto fondo costituiscono economie per l'Ente.
6. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 127 (Nozione di retribuzione), comma 2 lettera b) incrementata dal rateo della 13^a mensilità.
7. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno (compresi i giorni feriali non lavorativi)
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
8. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
9. A richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro l'anno di riferimento. In tale ipotesi spetta, comunque, al dipendente la maggiorazione prevista dal comma 6 da pagarsi il bimestre successivo alla prestazione lavorativa a condizione che il relativo finanziamento trovi capienza nell'apposito fondo di cui al comma 5. Particolari forme di compensazione in presenza di specifiche esigenze dell'ente possono essere stabilite previa informazione alle OO.SS.
10. Il presente articolo non si applica al personale del corpo valdostano dei vigili del fuoco per il quale resta in essere la disposizione dell'art. 223 (Prestazioni di lavoro straordinario).

Art. 059
(Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità naturali)

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali può essere effettivamente reso oltre il limite fissato dal precedente art. 058 (Lavoro straordinario).

Art. 060
(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;
 - 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."

Art. 061

(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. 053 (Assenza per malattia), 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 sempreché non sia oggettivamente possibile effettuarli fuori orario di lavoro, le ore annuali di assenza di cui al comma 1 sono incrementate a 32.

Art. 062 (Congedi per gravi motivi)

1. La lavoratrice ed il lavoratore possono richiedere un periodo di congedo, per gravi e documentati motivi, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
2. Durante tale periodo il dipendente non ha diritto alla retribuzione, conserva il posto di lavoro e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa; tale periodo è inoltre utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.
3. La domanda di congedo deve essere presentata al dirigente in forma scritta. Questi, valutata la situazione organizzativa, deve esprimersi entro dieci giorni sulla stessa e deve comunicare al dipendente l'accoglimento della richiesta o, con le necessarie motivazioni, l'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, o la sua concessione parziale. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.
4. Fermo restando quanto stabilito dal precedente comma 3, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità di durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo.
5. Il datore di lavoro può sostituire il dipendente che abbia richiesto un congedo per gravi motivi. Anche nel caso in cui sia avvenuta la sostituzione, la lavoratrice ed il lavoratore possono richiedere il rientro anticipato nel posto di lavoro dandone un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche nel caso di preavviso inferiore a sette giorni.
6. La lavoratrice ed il lavoratore che faccia richiesta di fruire di un congedo per gravi motivi deve presentare la documentazione prevista dal D.M. 278 del 21.07.2000.

Art. 063 (Congedo per maternità e per paternità)

1. Alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri che fruiscono del congedo di cui al Capo III (Congedo di maternità) ed al Capo IV (Congedo di Paternità) del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione.
2. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia al D. lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni.

Art. 064 (Congedo parentale)

1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 3 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Nel caso di frazionamento del congedo parentale sono computati nello stesso i giorni di riposo, di riposo compensativo e quelli non lavorativi, le festività se non precedute da effettivo rientro in servizio.
 3. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.
 4. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del preavviso di quindici giorni, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
 5. Nel caso di fruizione di periodi di astensione facoltativa di cui al comma 1, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute. Nei giorni successivi, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:
 - a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di cinque mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;
 - b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
 6. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 3 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Art. 065
(Congedi per la malattia dei figli)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondente alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. I primi trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti per intero, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti e la retribuzione di posizione.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. la malattia del bambino che da luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
6. Ai fini della fruizione del congedo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 066
(Permessi per allattamento)

1. Durante il primo anno di vita del bambino le lavoratrici madri, o in alternativa il padre, hanno diritto a due periodi di riposo retribuiti di un'ora ciascuno nell'arco della giornata, anche cumulabili fra loro. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.
2. I periodi di riposo spettano al padre nel caso che i figli gli siano stati affidati.
3. Nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, il padre lavoratore ha diritto ad usufruire dei permessi per allattamento solo a condizione che la madre sia comunque una lavoratrice (lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc). Il diritto ai riposi da parte del padre è escluso nel caso in cui la madre non svolga alcuna attività lavorativa (casalinga, salvo nel caso in cui la madre non sia gravemente malata).
4. Nelle giornate in questione sono vietate le prestazioni straordinarie, salvo motivati casi eccezionali.
5. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui ai commi precedenti sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 067
(Norma di rinvio)

1. Per quanto non disciplinato dagli artt. 062 (Congedi per gravi motivi), 063 (Congedo per maternità e per paternità), 064 (Congedo parentale), 065 (Congedi per la malattia dei figli) e 066 (Permessi per allattamento) si rinvia alla legge n. 53/2000, al D.M. n. 278/2000 ed al D.Lgs. n.151/2001.

Art. 068
(Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio)

1. Il dipendente che abbia contratto un'infermità imputabile a causa di servizio può chiedere il riconoscimento di un equo indennizzo.
2. All'accertamento della dipendenza da causa di servizio provvedono i competenti organi sanitari.
3. Un apposito regolamento disciplina il procedimento diretto all'accertamento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità denunciata e quello diretto ad ottenere la concessione di un equo indennizzo.
4. A fronte di periodi eccezionalmente prolungati di malattia l'amministrazione può richiedere un accertamento sul permanere dell'idoneità allo svolgimento delle mansioni affidate. Tale accertamento è compiuto dai competenti organi sanitari.
5. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dai commi 5 e 7 dell'art. 053 (Assenza per malattia). In tale periodo spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 053 (Assenza per malattia), comma 12, lettera a), comprensiva del trattamento economico accessorio.
6. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 9 dell'art. 053 (Assenza per malattia). Nel caso in cui l'amministratore decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

Art. 069
(Aspettativa per motivi personali)

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia bisogno di assentarsi dal servizio per motivi personali o di famiglia deve presentare al datore di lavoro formale e motivata richiesta in tal senso.
2. Valutate le esigenze del lavoratore e tenendo presente le esigenze organizzative e di servizio può essere concessa una aspettativa per motivi personali o di famiglia della durata non superiore a dodici mesi in un triennio.

3. In casi eccezionali può essere concessa una proroga di mesi sei all'aspettativa.
4. Durante il periodo di aspettativa per motivi personali o di famiglia al dipendente non compete alcun assegno; tale periodo non è valido ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.
5. Il personale in aspettativa è soggetto alle norme disciplinari stabilite per il personale in attività di servizio, in quanto applicabili; deve comunicare all'Amministrazione la propria residenza e le successive variazioni.

Art. 070

(Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio)

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificata dalla legge 28 dicembre 2001, n. 448, oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, come modificata dal D.M. 30 aprile 1999, n. 224, è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.
2. Nel caso sussistano le condizioni viene applicato l'art. 52 comma 57 della legge n. 448/2001.

Art. 071

(Aspettativa per gli incarichi di Segretario degli enti locali)

1. Il dipendente destinato a ricoprire un incarico di Segretario degli enti locali può, previo assenso dell'Amministrazione di appartenenza, in conformità alla previsione di cui all'art. 1, comma 12 della legge regionale n. 46/1998 come novellato dall'art. 1 della legge regionale n. 14/2010, essere posto in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico stesso.

Art. 072

(Altre aspettative previste da disposizioni di legge)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per volontariato, nonché le altre aspettative non disciplinate dal contratto, restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni, per un periodo massimo di dodici mesi prorogabili di altri sei nei casi particolari, qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
3. Fermo restando i termini di cui al comma 2 l'aspettativa concessa ai sensi del comma precedente può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 073

(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. 053 (Assenza per malattia), 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 incarichi di segretario degli enti locali, per volontariato e in caso di assenze di cui al D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
2. L'ente che ha autorizzato l'assenza, il congedo o l'aspettativa, qualora vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, riprende 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. 074
(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, pareggiate 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 previsti dal presente articolo 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 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.
9. Nel caso di frequenza di corsi universitari a part-time il monte-ore di cui al comma 1 concedibile ai dipendenti è riproporzionato alla percentuale di part-time dei corsi stessi e, allo stesso modo, i permessi concessi concorrono alla determinazione del limite massimo previsto al comma 3.

Art. 075
(Congedi per la formazione)

1. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2. Il lavoratore che abbia almeno cinque anni di anzianità di servizio presso lo stesso ente può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
3. Deve, nel caso voglia fruire del congedo per la formazione, presentare specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intende svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al successivo comma 6.
5. L'Ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
 - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. L'Ente può concedere congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
7. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di tre mesi.
8. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
9. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 7 e 8, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 076
(Pari opportunità)

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi ad affermare una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
2. I comitati per le pari opportunità, di cui all'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, ove non ancora costituiti, devono essere insediati entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del contratto. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il loro funzionamento.
3. Tali comitati hanno il compito di affermare una reale parità uomini-donne, propongono misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, valutano le iniziative assunte dagli enti, a norma del successivo comma 6 e relazionano, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, ai passaggi di categoria e alla progressione economica all'interno della categoria nonché alla retribuzione complessiva di fatto percepita.
4. I comitati per le pari opportunità sono composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
5. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
 - a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui, alla L. 903/1977, alla L. 125/1991, al D. lgs. 151/2001 e al D.

- lgs. 198/2006 anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
- b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
 - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.
6. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

Art. 077

(Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e gravi psicopatologie e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 053 (Assenza per malattia), comma 12, del contratto; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 073 (Cumulo di aspettative – assenze – congedi) del contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art. 078
(Turnazioni)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e/o settimanali.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. Il numero di giorni di lavoro ordinario festivo e/o di turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente-devono essere ripartiti in modo equo tra i dipendenti interessati dei singoli enti.
5. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive, fatte salve le particolari esigenze straordinarie.
6. L'orario festivo va dalle ore 00.00 alle ore 24.00 del giorno festivo.
7. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
8. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10 % della retribuzione di cui all'art. 127 (Nozione di retribuzione) comma 2 lettera c);
 - turno notturno o domenicale o di sabato festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 127 (Nozione di retribuzione) comma 2 lettera c);
 - turno domenicale notturno o notturno di sabato festivo: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 127 (Nozione di retribuzione) comma 2 lettera c).
9. L'indennità di cui al comma 8 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
10. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste nei bilanci dei singoli enti.
11. Gli orari speciali previsti per la Casa da gioco di Saint-Vincent, il corpo Vigili del fuoco ed il Corpo forestale della Valle d'Aosta di cui all'art. 048 (Orario di lavoro) comma 5 costituiscono deroga anche a quanto previsto nel presente articolo. Continuano ad avere efficacia i contratti e le indennità speciali previsti per le suddette tipologie di personale.
12. Il personale che si trova in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D.Lgs. n. 151/2001, L. 903/77, L. 104/92, tossicodipendenze, impegno in attività di volontariato di cui alla legge 11/08/1991 n. 266 e di cui alla L.R. 22 luglio 2005, n. 16, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
13. La nota esplicativa di cui all'allegato H) fa parte integrante del presente articolo.

Art. 079
(Reperibilità)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con le somme di cui al comma 8. Detto corrispettivo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese, nel limite massimo di 144 ore mensili, e per non più di due festività nell'arco di un mese.
4. In caso di frazionamento del periodo di cui al precedente comma 1, l'indennità oraria per servizio diurno e per servizio notturno è compensata con i corrispettivi di cui al comma 8; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore.
6. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta.
7. Qualora la pronta reperibilità cada in un giorno festivo o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa, la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. Gli importi da corrisponderci per la reperibilità di cui ai commi 1 e 4 sono i seguenti:
 - 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;
 - per le frazioni orarie per servizio diurno € 0,98 orari;
 - per le frazioni orarie per servizio notturno € 1,08 orari.

Art. 080
(Mobilità volontaria)

1. In alternativa alla copertura dei posti vacanti della dotazione organica attraverso le normali procedure concorsuali ove le amministrazioni del comparto lo ritengano opportuno possono applicare la mobilità volontaria.
2. L'istituto di cui al comma 1 può realizzarsi con le seguenti modalità:

A

- a1) La mobilità volontaria dei dipendenti tra gli enti del comparto può avvenire a domanda del dipendente nel rispetto della categoria, posizione economica e profilo professionale di appartenenza del dipendente stesso.
- a2) A tal fine gli enti pubblicano nel Bollettino Ufficiale della regione gli avvisi relativi ponendo un termine per la presentazione delle domande da parte del personale di ruolo appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.
- a3) La copertura dei posti è effettuata attraverso graduatorie formate da una commissione nominata dall'ente, tenendo comunque conto dei titoli professionali, della residenza, dell'anzianità, della situazione di famiglia dei richiedenti.
- a4) Tale mobilità è comunque subordinata al consenso dell'ente di provenienza.

B

- b1) Le Amministrazioni nell'ambito del comparto, possono coprire i posti vacanti mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.
- b2) Il dipendente di cui al comma precedente è trasferito, previo consenso delle Amministrazioni interessate.
3. Al personale in mobilità è garantita la posizione giuridica ed economica acquisita ed il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione.
4. La mobilità interna rimane disciplinata dall'art. 43 della Legge regionale n. 22/2010.
5. Gli enti riceventi possono ricorrere alla mobilità volontaria solo a condizione che non vi siano in essere graduatorie di idonei per la stessa posizione e/o profilo professionale.

6. Resta, altresì, inteso che possono avvenire mobilità alla pari, previo consenso dei lavoratori e delle amministrazioni interessate, per la stessa posizione e a condizione di invarianza della dotazione organica.

Art. 081
(Divisa)

1. Il personale al quale è prescritta e fornita dall'Amministrazione di appartenenza, apposita divisa, ha l'obbligo di indossarla durante l'orario di lavoro.

SEZIONE II Flessibilità del rapporto di lavoro – Rapporto di lavoro a tempo parziale.

Parte I – Flessibilità del rapporto di lavoro.

Art. 082
(Strumenti per attuare la flessibilità del rapporto di lavoro)

1. La flessibilità del rapporto di lavoro si attua attraverso gli istituti del lavoro temporaneo, del lavoro a tempo parziale, del lavoro a termine e del telelavoro.

Art. 083
(Contratto di fornitura di lavoro temporaneo)

1. Gli enti possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario.
2. In particolare, oltre che nei casi previsti dall'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n. 196/1997, i contratti di fornitura sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:
 - a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione, anche al fine di sperimentarne la necessità;
 - b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazioni, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
 - c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;
 - d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;
 - e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, della sicurezza, dell'ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standards predefiniti.
3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.
4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili del corpo valdostano dei vigili del fuoco, corpo forestale della Valle d'Aosta e della polizia municipale. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

5. Si rinvia alle disposizioni della legge n.196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni, per gli aspetti non previsti dal presente articolo.
6. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.
7. L'ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo.
8. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
10. Gli enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 006 (Obiettivi e strumenti), comma 3, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 24 del D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
11. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art. 006 (Obiettivi e strumenti), comma 3, tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine gli enti forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto e all'ARRS tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.
12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto agli enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.
13. Gli enti assicurano ai lavoratori un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello percepito dai dipendenti dell'ente di pari categoria e posizione; detto trattamento economico prevede la corresponsione dell'indennità di bilinguismo qualora l'ente abbia espressamente richiesto detto requisito ed i lavoratori abbiano ottenuto il relativo riconoscimento secondo le vigenti disposizioni regionali in materia.

Art. 084
(Contratto a termine)

1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
 - a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 - b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità e congedo parentale di cui al D.Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
 - c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo predeterminato ma non superiore ai due anni, nel qual caso è consentito al dipendente di tornare a tempo pieno alla scadenza;
 - d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
 - e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;

- f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi, ed in particolare per l'Amministrazione regionale per i progetti obiettivo previsti dall'art. 7 della L.R. n. 68/1989 e dall'art. 4 (con esclusione della lettera b) della L.R. n. 1/1978;
 - g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi.
2. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
 3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 2. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
 4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.
 5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.
 6. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In qualunque momento del periodo di prova l'Amministrazione e/o il lavoratore possono recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 029 (Periodo di prova) e fermo restando che il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
 7. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
 - a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
 - b) in caso di assenza per malattia, i periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 054 (Assenze per malattia per il personale assunto a tempo determinato) del contratto. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto;
 - c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio o per i casi di decesso di cui all'art. 060 (Permessi retribuiti) comma 1 punto c).
 - d) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.
 8. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2.126 c.c. quando:
 - a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
 - b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.
 9. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
 10. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Parte II – Il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 085 (Definizioni)

1. Ai fini dell'applicazione delle norme sul rapporto di lavoro a tempo parziale si intende per:
 - a) tempo pieno l'orario di lavoro di trentasei ore settimanali;
 - b) tempo parziale l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale cui è tenuto il lavoratore e che risulta inferiore a quello indicato alla lettera "a)";
 - c) Per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro fissato dal contratto individuale ed entro i limiti del tempo pieno;
 - d) lavoro straordinario quello svolto oltre il corrispondente orario normale giornaliero, settimanale o mensile;
 - e) rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - f) rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - g) rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "combinato" quello che si connota per una riduzione di orario contenente elementi propri sia della tipologia sub "e)", sia di quella sub "f)";
 - h) rapporto di lavoro a tempo parziale determinato quello di durata limitata e costituito comunque per un arco temporale non inferiore ad un anno e non superiore a due anni;
 - i) rapporto di lavoro a tempo parziale indeterminato quello costituito senza limiti temporali.

Art. 086 (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale si costituisce mediante:
 - a) assunzione, a seguito della determinazione nell'ambito della programmazione, del fabbisogno di personale ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione dei rapporti di lavoro in essere da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.Entrambe le ipotesi di rapporto di lavoro sub a) e sub b) concorrono alla determinazione massima del 25% di personale da destinare al lavoro part – time nell'ambito della dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna posizione con esclusione del personale di cui all'art. 090 (Personale escluso), comma 1 e dei titolari delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità, individuate dagli Enti previa informazione alle OO.SS.. Fermo restando la determinazione di cui al periodo precedente e salvaguardando le esigenze di servizio, le quantità individuate potranno essere attribuite alle aree di intervento determinate in base all'autonomia organizzativa degli Enti. La predetta percentuale del 25% si arrotonda per eccesso nelle frazioni pari o superiori allo 0,50% per arrivare comunque all'unità. La contrattazione di settore può articolare detta percentuale a livello di singoli profili professionali contenuti nelle posizioni e nei servizi e/o strutture organizzative.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è formalizzato in entrambi i casi di cui al comma 1, con un contratto avente forma scritta e contenente l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
3. La determinazione delle unità di personale di cui al comma 1 lettera a) da destinare al tempo parziale per esigenze di carattere organizzativo e funzionale dell'Ente può superare il limite del 25% di cui al comma 1 della dotazione organica di personale a tempo pieno nell'ambito di ciascuna posizione.
4. Nell'ambito dei posti di cui al comma 1 il part-time a tempo indeterminato non potrà superare il 40%, con arrotondamento per eccesso delle frazioni pari o superiori allo 0,50%, mentre il restante 60% dovrà essere destinato ai rapporti di lavoro a tempo parziale di cui al precedente

art. 085 (Definizioni), lettera h). Sono esclusi dal conteggio le unità di personale di cui al comma 3.

5. Gli Enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione seguente ad incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale. Detti posti nei limiti di cui al precedente comma 1 (25%) vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, sommata agli eventuali posti derivanti dal precedente comma 3, nell'ipotesi in cui l'Ente intenda, comunque, ricoprirli, mediante l'estensione di orario dei contratti a tempo parziale già in essere e/o mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli Enti.
6. Nel caso che gli Enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel precedente comma 5, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente, nei limiti di cui al precedente comma 1, dal primo giorno successivo alle scadenze semestrali individuate nel 30 giugno e 31 dicembre o da diverso giorno ad esse successivo indicato dal dipendente nella domanda presentata, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 8 e seguenti. Nelle domande, da presentare entro il 30 aprile ed il 31 ottobre, deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 10 e ss. L'amministrazione nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa, di lavoro autonomo o subordinato, comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente o per le specifiche funzioni svolte.
7. L'amministrazione può con provvedimento motivato differire la trasformazione del rapporto di lavoro di cui al precedente comma 1, per un periodo massimo di quattro mesi, decorrenti dai periodi di cadenza semestrale, nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
8. Nella domanda, formulata ai sensi del precedente comma 6, il dipendente deve specificare:
 - a) la prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno e, limitatamente al part-time verticale, del 25%;
 - b) l'articolazione prescelta dell'orario di lavoro che dovrà essere concordata preventivamente con l'Amministrazione nell'ambito dell'orario ordinario di servizio. In caso di mancato accordo l'articolazione dell'orario è decisa dall'Amministrazione, la quale, nella determinazione dell'orario, non deve vanificare le motivazioni poste dal dipendente per la trasformazione del contratto;
 - c) la durata, comunque, non inferiore ad un anno.
9. Ai fini dell'applicazione del comma 8, punto a), la contrattazione decentrata determinerà le specifiche per quanto attiene:
 - a) alle congrue prestazioni minime giornaliere di lavoro atte a garantire il regolare funzionamento degli uffici;
 - b) ai congrui residui giornalieri e/o settimanali volti a sostenere e supportare la determinazione e la costituzione di convenienti forme di part-time atte a garantire una positiva organizzazione del lavoro.
10. Fermo restando quanto previsto in materia di incompatibilità tra impiego pubblico ed altre attività dagli artt. 70, 71 e 72 della L.R. n. 22/2010 i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza. Il detto limite del 50%, nei casi di rapporto a tempo parziale di cui al comma 1, lett. "a" deve essere calcolato con riferimento ad ogni singolo mese.
11. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, possono individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente.
12. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente – sia subordinata che autonoma – con quella della specifica attività di servizio, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
13. Ai fini di cui ai commi precedenti il dipendente deve precisare se intenda o meno svolgere una seconda attività. Nell'eventualità di successivo inizio o di variazione dell'attività lavorativa esterna il dipendente è tenuto a fornire la relativa comunicazione all'Ente nel quale presta servizio. Nell'ipotesi di attività lavorativa esterna il dipendente dovrà indicare il tipo di attività se autonoma o subordinata, l'eventuale datore di lavoro, la sede e l'orario dove verrà svolta.

14. Il dipendente è tenuto a richiedere preventivamente l'autorizzazione all'amministrazione nella quale presta servizio per l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
15. Lo svolgimento di attività lavorativa esterna, in assenza delle previste autorizzazioni, le dichiarazioni risultate non veritiere, comportano un conseguente e obbligatorio procedimento disciplinare e possono costituire giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro.
16. Il contingente del 25% di cui al comma 1 è utilizzato sino alla sua capienza. Il personale già in part-time ai sensi della disciplina previgente va conteggiato ai fini del calcolo del numero massimo di trasformazioni ammesse e ai fini del precedente comma 1 e ai fini del rispetto del comma 4.
17. In presenza di gravi e documentate situazioni di salute e familiari si deroga alle procedure di cui al comma 6 per la presentazione delle domande che non sottostanno ai limiti temporali ivi previsti, in tali casi il contingente del 25% è elevato di un ulteriore 10%. La contrattazione decentrata potrà individuare specifici casi eccezionali e particolarmente gravi che richiedano l'ulteriore superamento del detto limite del 10%. Nei casi previsti dal presente comma si deroga anche ai termini di decorrenza del part-time di cui al comma 6.
18. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati dai precedenti commi 1 e 4, viene data la precedenza:
 - a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
 - c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

Art. 087

(Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, salvo il caso del part-time verticale annuale per il quale la frazione di posto non può essere inferiore al 25% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati. Le frazioni di posto a tempo parziale vacanti possono essere tra loro sommate ed essere ridefinite quali posti a tempo pieno e/o parziale nella pianta organica anche ai fini di nuove assunzioni, fatto salvo il dettato del comma 4 del presente articolo per i part-time a tempo determinato non superiore a due anni.
2. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 5 dell'art. 086 (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali) vengono previamente definiti dagli Enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 6 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente, nel rispetto dei limiti di cui al comma 3 e nei modi del comma 8 punto b) sempre dello stesso articolo.
3. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un anno dalla trasformazione a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Fanno eccezione i soli part-time di durata predeterminata ma non superiore ai due anni che alla scadenza tornano a tempo pieno.

Le amministrazioni possono far fronte alle corrispondenti esigenze di personale con assunzioni a tempo determinato. Ai fini di dette assunzioni le frazioni di posto a tempo parziale vacanti possono essere tra loro sommate fermo restando il rispetto della pianta organica.
4. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Fa eccezione il caso in cui sia necessario ricoprire un posto a tempo indeterminato e pieno attingendo dalla stessa graduatoria sulla base della quale sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato a part-time. In tale circostanza i dipendenti già assunti per posti part-time a tempo indeterminato mantengono il diritto di precedenza per l'assunzione a tempo pieno rispetto agli idonei inseriti in graduatoria in posizioni successive.

Art. 088
(Trattamento economico-normativo
del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo secondo la disciplina del successivo art. 089 (Lavoro aggiuntivo [supplementare e straordinario]).
3. 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.
4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa posizione.
5. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
6. Per il part-time verticale si applica il criterio di proporzionalità per le assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCRL, ivi comprese quelle per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo. Non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che sono calcolati in riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Art. 089
(Lavoro aggiuntivo [supplementare e straordinario])

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può effettuare prestazioni di lavoro supplementare e straordinario secondo quanto stabilito dai commi 2 e 3.
2. Le prestazioni di lavoro supplementare consistono in un aumento dell'orario di lavoro individuale entro i limiti dell'orario a tempo pieno e secondo le seguenti misure massime annuali:
 - a) per percentuali di lavoro dal 25% al 39,9% 30 ore;
 - b) per percentuali di lavoro dal 40% al 59,9% 50 ore;
 - c) per percentuali di lavoro dal 60% al 74,9% 70 ore;
 - d) per percentuali di lavoro oltre il 75% 90 ore.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere contenute nel limite dell'art. 058 (Lavoro straordinario) riproporzionato alla percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare è ammesso a fronte di esigenze eccezionali non altrimenti risolvibili ed è formalizzato con atto motivato del dirigente della struttura in cui il dipendente è inquadrato ed in cui si dia espresso conto dell'esigenza che determina la necessità di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario.
5. L'atto dirigenziale di cui al comma 4 deve essere corredato, in caso di prestazioni di lavoro supplementare, dell'espresso consenso del dipendente.
6. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite secondo le maggiorazioni di cui all'art. 058 (Lavoro straordinario) e quelle di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 10% dell'importo orario della retribuzione e secondo le modalità indicate all'art. 058 (Lavoro straordinario), comma 6.

Art. 090
(Personale escluso)

1. Le presenti disposizioni, che disciplinano il part-time nel comparto unico formato dagli Enti di cui all'art. 1 della L.R. n. 22/2010, non si applicano, in considerazione della particolarità del servizio, al personale dell'area operativa-tecnica del Corpo dei Vigili del Fuoco di cui all'art. 29

della L.R. n. 7/1999 ed al personale in divisa del Corpo Forestale della Valle d'Aosta di cui all'art. 5 comma 2 lettera a) della L.R. n. 12/2002.

2. I lavoratori titolari degli incarichi e delle relative retribuzioni, di cui agli artt. 037 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità), 039 (Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche) comma 1, 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) comma 1, possono ottenere la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico e relativa retribuzione loro conferiti. Fanno eccezione i lavoratori che pur titolari delle posizioni di cui agli artt. 037, 039 comma 1 e 040 comma 1, dipendono da Enti che hanno una sola unità nella dotazione organica della corrispondente posizione D. In detti casi e a condizione di espresso consenso da parte dell'Ente i lavoratori interessati possono usufruire di part-time con conseguente retribuzione di posizione di cui all'art. 038 (Retribuzione di posizione) rapportata alla prestazione effettivamente resa.

Art. 091 (Percentuali indennità)

1. I dipendenti che usufruiscono dell'indennità di cui all'art. 174 (Indennità per il miglioramento dei servizi) percepiscono gli importi ivi stabiliti in misura proporzionale alla percentuale di part-time prestato. Ciò vale anche per i dipendenti classificati nella categoria C posizione C2 di cui agli artt. 039 (Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche) comma 3 e 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) comma 3 laddove usufruiscano di part-time.

Art. 092 (Disposizione per i dipendenti interessati dal trasferimento di funzioni di comuni e comunità montane ai sensi della L.R. n. 54/1998 e successive modificazioni)

1. In deroga alla percentuale di cui all'art. 086 (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali), commi 1 e 4, il personale dei comuni e delle comunità montane conserva ad personam la situazione in essere.

Art. 093 (Norma programmatica)

1. Le Amministrazioni promuovono ogni utile azione atta a favorire l'allineamento delle situazioni in essere alle percentuali di cui all'art. 086 (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali) comma 4 anche al fine di garantire la più ampia fruibilità delle previsioni contenute nel contratto.

Parte III – Telelavoro.

Art. 094 (Disciplina del telelavoro)

1. Il telelavoro, disciplinato dalla legge regionale 18 aprile 2008, n. 16 “Disposizioni in materia di telelavoro.”, deve consentire al personale coinvolto parità di trattamento giuridico ed economico con il restante personale, fatte salve le peculiarità del rapporto specificate negli articoli seguenti.

Art. 095

(Individuazione dei procedimenti e degli endoprocedimenti e delle attività telelavorabili)

1. Le amministrazioni del comparto unico della Valle d'Aosta individuano, previa informazione di cui all'art. 011 (Informazione), le attività e le relative procedure che possono svolgersi con le modalità del telelavoro sulla base dei principi indicati dall'art. 2, comma 3 della legge regionale n. 16/2008.

Art. 096

(Particolarità relative al telelavoro telecentrale e convenzionato)

1. Sia il telelavoro telecentrale, sia il telelavoro convenzionato perseguono le medesime finalità del telelavoro domiciliare e ad essi si applicano le norme del presente contratto ad eccezione di quelle applicabili in via esclusiva al telelavoro domiciliare.
2. Gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta possono procedere all'attuazione delle forme di telelavoro convenzionato e telecentrale tramite convenzioni ovvero tramite istituti di diritto privato al fine di consentire, anche in luoghi diversi dal domicilio dei dipendenti, la fruizione del lavoro a distanza.
3. Nel caso di telelavoro convenzionato di cui alla lettera c) del comma 2 dell'art. 2 della legge regionale n. 16/2008, la relativa convenzione deve, fra l'altro, contemplare quanto segue:
 - a) tenere indenne, anche in modo forfettario, l'ente presso il quale si svolge la prestazione di telelavoro dei costi sostenuti per l'utilizzazione dei suoi spazi, delle sue attrezzature ed impianti, dell'energia e delle linee telefoniche;
 - b) porre a carico dell'ente il cui dipendente svolge la propria attività tramite il telelavoro gli eventuali interventi tecnici per creare o adeguare lo spazio operativo destinato allo svolgimento del telelavoro; analogamente anche i ripristini, in caso di cessazione dell'attività di telelavoro, seguono lo stesso principio;
 - c) prevedere a carico dell'ente che concede l'uso di propri spazi, attrezzature ed impianti l'obbligo di garantirne la piena fruibilità negli orari e nei giorni di ordinario funzionamento degli uffici;
 - d) prevedere a carico dell'ente che concede l'uso di propri spazi l'obbligo di garantire l'accesso alle postazioni di telelavoro per l'effettuazione dei necessari od opportuni interventi di manutenzione, aggiornamento e verifica;
 - e) prevedere a carico dell'ente che concede l'uso di propri spazi, attrezzature ed impianti l'obbligo di astenersi comunque da azioni od omissioni che possano, in qualsiasi modo, compromettere o rendere più difficoltoso lo svolgimento del telelavoro.
4. Nel caso di telelavoro telecentrale di cui alla lettera b) del comma 2 dell'art. 2 della legge regionale n. 16/2008, le modalità di realizzazione e quelle di funzionamento e di gestione sono definite dalla relativa convenzione.

Art. 097

(Progetti di telelavoro e relative norme per l'accesso)

1. I progetti sono redatti dai singoli enti che si avvalgono del supporto del Comitato per il telelavoro di cui all'art. 103 (Comitato per il telelavoro); i progetti contengono l'individuazione delle attività da compiersi, in tutto o in parte, con il telelavoro ed evidenziano i risultati attesi, le risorse umane coinvolte, gli oneri finanziari e tecnologici derivanti nonché la situazione logistica e tecnica delle sedi nelle quali è previsto lo svolgimento del telelavoro.
2. Le priorità nell'assegnazione dei posti da destinare al telelavoro, in caso di esubero di domande rispetto a quelli disponibili, avviene in base a quanto indicato dall'art. 3, comma 5 della legge regionale n. 16/2008, secondo quanto previsto all'art. 101 (Definizione e ponderazione dei criteri per l'accesso al telelavoro) del presente accordo.
3. La richiesta di reintegro nella sede originaria di lavoro di cui all'art. 098 (Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il telelavoro), comma 1, lett. n), è possibile, compatibilmente con la situazione organizzativa della struttura di appartenenza, qualora sia decorso almeno un anno dall'inizio dell'attività di lavoro a distanza e fatto salvo il caso in cui il progetto sia di durata inferiore. E' fatta altresì salva la possibilità che il dipendente e

l'Amministrazione di appartenenza concordino sulla necessità che il progetto possa essere concluso anticipatamente rispetto la scadenza.

Art. 098

(Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il telelavoro)

1. I dipendenti coinvolti nello svolgimento della propria prestazione lavorativa tramite lo strumento del telelavoro, qualunque sia la modalità di svolgimento dello stesso fra quelle individuate dall'art. 2, comma 2 della legge regionale n. 16/2008 e salvo diversa disposizione, hanno diritto di:
 - a) usufruire di una postazione di lavoro idonea tecnicamente allo svolgimento della propria attività lavorativa ed in regola con la normativa in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, predisposta dall'Amministrazione di appartenenza;
 - b) godere del medesimo trattamento giuridico ed economico del restante personale dell'amministrazione di appartenenza salvo quanto espressamente previsto in deroga;
 - c) fruire dei necessari percorsi formativi per lo svolgimento della prestazione lavorativa tramite il telelavoro sulla base di progetti, anche comuni, fra le Amministrazioni di cui all'art. 1 della legge regionale n. 22/2010;
 - d) fruire dei necessari assistenza e supporti tecnici per il corretto e tempestivo adempimento delle proprie prestazioni lavorative;
 - e) essere dotati gratuitamente, al fine di garantire la certezza dell'attribuibilità del lavoro svolto a distanza al rispettivo autore, di un dispositivo per la c.d. "firma elettronica" dei documenti prodotti;
 - f) ottenere verifiche circa l'idoneità dell'ambiente di lavoro e delle condizioni di lavoro all'inizio dell'attività e, periodicamente, ad intervalli non superiori ai 6 mesi da parte dell'Amministrazione di appartenenza;
 - g) essere garantiti da parte dell'Amministrazione di appartenenza tramite la stipulazione di apposita polizza assicurativa a copertura del furto e dei danni riguardanti le attrezzature telematiche in dotazione con esclusione, in entrambi i casi, del dolo e della colpa grave nonché per i danni alle persone del dipendente e/o dei familiari con esso conviventi, che derivino loro, senza dolo o colpa grave, dalle attrezzature;
 - h) essere garantiti tramite la copertura assicurativa INAIL;
 - i) percepire un rimborso forfettario mensile lordo di € 20,00, nel caso di telelavoro domiciliare, per l'utilizzazione a fini lavorativi della linea telefonica e dell'energia elettrica facenti capo a contratti di somministrazione stipulati dal dipendente o da un componente del suo nucleo familiare con esso convivente;
 - l) ottenere, in caso di espletamento nella modalità domiciliare e qualora ciò sia ritenuto tecnicamente opportuno, l'installazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza e con oneri a carico di quest'ultima di una linea telefonica dedicata allo svolgimento del telelavoro, utilizzando lo stesso numero telefonico del dipendente sul luogo di lavoro. In tale caso il rimborso forfettario di cui alla lettera i) è ridotto del 50%;
 - m) fruire di un'apposita bacheca elettronica, attivata dall'Amministrazione di appartenenza, per l'esercizio dei diritti sindacali, la partecipazione alle iniziative ed alle attività dell'Amministrazione stessa e l'accesso a tutte le informazioni necessarie ed utili al pari di ogni altro dipendente;
 - n) essere reintegrato, al venir meno delle ragioni che hanno determinato l'assegnazione al telelavoro ovvero a richiesta e compatibilmente con la situazione organizzativa della struttura di appartenenza, ovvero nei casi contemplati dall'art. 097 (Progetti di telelavoro e relative norme per l'accesso), c. 3, nella sede di lavoro originaria;
 - o) a beneficiare della mensa con le modalità previste per il restante personale esclusivamente nel giorno, o nei giorni, di presenza nella sede ordinaria di lavoro ovvero nel caso di telelavoro telecentrale o convenzionato.
2. I dipendenti coinvolti nello svolgimento della propria prestazione lavorativa tramite lo strumento del telelavoro, qualunque sia la modalità di svolgimento dello stesso fra quelle individuate dall'art. 2, comma 2 della legge regionale n. 16/2008, devono:
 - a) utilizzare diligentemente tutti gli impianti, le apparecchiature ed i programmi in dotazione per lo svolgimento del lavoro a distanza ed unicamente per finalità strettamente legate alla propria attività lavorativa presso l'Amministrazione di appartenenza;

- b) impedire l'utilizzazione degli impianti, delle apparecchiature e dei programmi da parte di terzi anche facenti parte del proprio nucleo familiare;
- c) evitare di divulgare per alcun motivo le "password" per l'utilizzazione di apparecchiature o programmi e custodire con la massima cura i dispositivi per la firma elettronica;
- d) mantenere la più stretta riservatezza su tutte le informazioni delle quali vengano in possesso per il lavoro assegnato loro e su quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esse contenuti;
- e) consentire l'accesso al personale incaricato dall'Amministrazione di appartenenza, nel caso di telelavoro domiciliare e previo accordo sui tempi e sulle modalità di effettuazione, alla propria abitazione per gli interventi e le verifiche necessari;
- f) evitare qualsiasi ritardo, nel caso di telelavoro domiciliare, nel pagamento delle bollette telefoniche ed elettriche onde non pregiudicare lo svolgimento del telelavoro. Qualora da detti ritardi derivino a carico del dipendente interruzioni nella fruizione dei servizi telefonici o elettrici ovvero addebito di somme di denaro dovute a mora o interessi, l'Amministrazione nulla dovrà al dipendente e potrà, anzi, rivalersi per gli eventuali danni che derivino dal ritardo nello svolgimento del lavoro, fermo restando l'obbligo per il dipendente stesso di riprendere entro le successive 24 ore il lavoro presso la sede originaria e fino al ripristino delle ordinarie condizioni di funzionalità;
- g) garantire la propria reperibilità immediata in almeno due periodi giornalieri di un'ora ciascuno nell'ambito dell'orario di funzionamento degli uffici per le comunicazioni di servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata di ognuno dei due periodi è ridotta del 50%;
- h) concordare con il dirigente della struttura di appartenenza la periodicità della presenza in servizio; in assenza di accordo il dirigente provvede all'individuazione del periodo;
- i) tenere indenne l'Amministrazione di appartenenza per i costi sostenuti, nel caso di telelavoro domiciliare, per la rimozione e successiva installazione delle apparecchiature e degli eventuali impianti qualora a seguito di accertata violazione, ai sensi del successivo art. 099 (Sanzioni), degli obblighi derivanti dalla parte III della sezione II del capo II del titolo III del presente Testo unico sia revocata la fruizione del lavoro a distanza;
- l) adottare tutte le necessarie precauzioni affinché i dati personali o sensibili dei quali venga a conoscenza per ragioni di ufficio non siano trattati in modo difforme da quanto previsto dal D. lgs. n. 196/2003;
- m) tenere costantemente aggiornata la situazione circa le ore di lavoro effettuate e l'attività svolta secondo le modalità stabilite dal dirigente.

Art. 099 (Sanzioni)

1. La violazione degli obblighi contenuti nella parte III della sezione II del capo II del titolo III del presente Testo unico da parte dei dipendenti comporta l'instaurazione di un procedimento disciplinare secondo quanto indicato negli artt. da 105 (Codice di comportamento) a 125 (Impugnazione delle sanzioni disciplinari) e l'applicazione, oltre che delle sanzioni ivi previste, anche della possibile revoca del beneficio del lavoro a distanza.

Art. 100 (Disposizioni sull'orario di lavoro per il telelavoro domiciliare)

1. Fermo restando che il lavoratore a distanza è tenuto al rispetto della complessiva prestazione lavorativa prevista dal contratto individuale di lavoro (tempo pieno, tempo parziale) nonché quanto previsto dalla lett. g) del comma 2 dell'art. 098 (Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il telelavoro), l'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale è distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fatte salve specifiche esigenze del progetto che impongano limiti temporali per l'effettuazione di determinate incombenze.
2. Per effetto della distribuzione discrezionale dell'orario di lavoro non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive, né permessi brevi e altri istituti che comportino riduzioni di orario.

Art. 101

(Definizione e ponderazione dei criteri per l'accesso al telelavoro)

1. Nel caso in cui i dipendenti interessati a svolgere la propria attività lavorativa tramite il telelavoro e aventi le caratteristiche professionali richieste dai progetti siano in numero superiore a quanto stabilito dai progetti, i Dirigenti responsabili dei progetti provvedono a redigere una graduatoria che tenga conto, oltre che del merito anche delle situazioni oggettive di cui all'art. 3, comma 5 della legge regionale n. 16/2008. La graduatoria è formata:
 - a) assegnando 1 punto per ogni punto di valutazione oltre i 14/20, nell'ambito dell'attribuzione del salario di risultato, ottenuta mediamente negli ultimi tre anni nei quali sono compresi anche quelli prestati presso altri enti del comparto unico;
 - b) sottraendo, in presenza di sanzioni disciplinari riportate dai dipendenti, negli ultimi 2 anni, anche presso altri enti del comparto unico, e, in particolare, 1 punto per ogni rimprovero, verbale o scritto, 2 punti per ogni multa e 5 punti per ogni sospensione;
 - c) attribuendo 5 punti ai dipendenti la cui domanda sia sorretta da motivazioni legate al grave disagio personale basato sullo stato di salute o sulle particolari condizioni psico-fisiche durevoli certificati dalla competente struttura sanitaria pubblica;
 - d) attribuendo 4 punti ai dipendenti la cui domanda sia sorretta da esigenze legate alla cura ed assistenza di familiari certificate dalla competente struttura sanitaria pubblica;
 - e) attribuendo 2 punti ai dipendenti che hanno figli minori di età inferiore agli otto anni;
 - f) attribuendo:
 - 1 punto ai dipendenti che risiedano in località distanti fino a 25 km. dal luogo di lavoro abituale;
 - 2 punti ai dipendenti che risiedano in località distanti oltre 25 km. e fino a 50 km. dal luogo di lavoro abituale;
 - 3 punti ai dipendenti che risiedano oltre i 50 km. dal luogo di lavoro abituale.
2. Qualora, a seguito dell'applicazione dei criteri di cui al comma 1, vi siano situazioni di parità, si tiene conto dell'anzianità di servizio nella categoria di attuale inquadramento che è conteggiata 1 punto per ogni anno anche nel caso di part-time e considerando anche gli anni prestati presso altri enti del comparto unico nella corrispondente categoria. Le frazioni di anno uguali o inferiori a sei mesi non sono utili ai fini della determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 102

(Verifica delle prestazioni di telelavoro)

1. I dirigenti effettuano costante opera di verifica dell'attività svolta e dei risultati ottenuti dai dipendenti, anche attraverso specifiche e periodiche relazioni da questi presentate dietro espressa richiesta, adottando ogni eventuale provvedimento finalizzato alla massimizzazione dei risultati del telelavoro.

Art. 103

(Comitato per il telelavoro)

1. Per le finalità contemplate dagli articoli 6 e 8 della legge regionale n. 16/2008 è istituito il Comitato paritetico per il telelavoro così composto:
 - a) tre rappresentanti dell'Amministrazione regionale;
 - b) due rappresentanti del Consiglio permanente degli enti locali di cui all'art. 61 della legge regionale n. 7 dicembre 1998, n. 54 "Sistema delle autonomie in Valle d'Aosta.";
 - c) cinque rappresentanti delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.
2. Il Comitato di cui al comma 1 può avvalersi, per lo svolgimento delle funzioni di cui alle lettere "a" e "b" del comma 1 dell'art. 8 della legge regionale n. 16/2008, della partecipazione dei dirigenti di volta in volta interessati ai progetti di telelavoro.

Art. 104
(Periodo sperimentale)

1. Le parti contraenti convengono che le presenti disposizioni in materia di telelavoro abbiano valenza, a titolo sperimentale, fino al 31/12/2011 e che, una volta spirato tale termine e qualora la sperimentazione abbia dato esito positivo, possa essere rinnovato su specifico accordo che recepirà le eventuali modificazioni suggerite dal primo periodo di vigenza ed applicazione.

SEZIONE III Codice di comportamento, norme e procedimenti disciplinari e controversie di lavoro.

Art. 105
(Codice di comportamento)

1. Il dipendente conforma la sua condotta a quanto prescritto nel codice di comportamento di cui all'art. 69 della L.R. n. 22/2010.
2. Al Codice di comportamento deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione *sul sito internet istituzionale* ovvero, in mancanza di sito internet, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, individuato da ogni singola amministrazione. Copia di detto Codice è consegnata al dipendente in sede di sottoscrizione del contratto di lavoro.
3. Il Codice di comportamento deve essere reso pubblico con le modalità di cui al comma precedente e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione sul sito internet ovvero dell'affissione.
4. Sull'applicazione del Codice di comportamento vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.

N.B. Le disposizioni dell'art. 105 scritte in corsivo non sono di fonte pattizia ma derivano direttamente dall'art. 55 del D. lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 69 del D. lgs. n. 150/2009 e, pertanto, non derogabili dai contratti o dagli accordi collettivi regionali di lavoro secondo quanto disposto anche dall'art. 73, comma 1 della legge regionale n. 22/2010.

Art. 106
(Codice disciplinare)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dal contratto, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riferimento al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, compresa l'omissione delle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba essere espletata attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/1970;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- g) violazioni di doveri di comportamento derivanti dal Codice di comportamento di cui all'art. 105 (Codice di comportamento) e non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva, ovvero particolare gravità nelle mancanze previste dal comma 4;
- b) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- c) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- d) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- e) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o con terzi;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 300/1970;
- g) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- h) stato di ubriachezza manifesta durante il servizio;
- i) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
- j) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze di lieve entità relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
- k) arbitrario ed ingiustificato abbandono del posto di lavoro per un periodo fino a due giorni anche non consecutivi;
- l) condotta pregiudizievole per l'amministrazione che abbia comportato risarcimento danni ai sensi dell'art. 55 sexies del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come introdotto dall'art. 69 del D. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- m) svolgimento di altra attività lavorativa non incompatibile e senza la necessaria autorizzazione, secondo quanto previsto dall'art. 72, comma 2, della L.r. n. 22/2010, con avvenuta ottemperanza alla diffida a cessare l'attività stessa, ovvero avvenuto svolgimento di durata limitata di altra attività lavorativa non incompatibile senza la preventiva e necessaria autorizzazione;
- n) violazioni di doveri di comportamento derivanti dal Codice di comportamento di cui all'articolo 105 (Codice di comportamento) e non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni a tre mesi, si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste al comma precedente oppure quando le mancanze ivi previste presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio per un periodo fino a tre giorni, anche non consecutivi;
 - c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze di grave entità relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
 - d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
 - g) percosse o tentativo di percosse negli ambienti di lavoro, anche per motivi non attinenti al servizio, contro superiori, altri dipendenti o terzi;
 - h) comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e tali da comportare ritardi e inadempienze nell'erogazione dei servizi agli utenti;
 - i) *condotta pregiudizievole per l'amministrazione che abbia comportato un rilevante risarcimento danni ai sensi dell'art. 55 sexies del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come introdotto dall'art. 69 del D. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;*
 - j) *mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 55-sexies, comma 3, del D. lgs. n. 165/2001, come novellato dal D. lgs. n. 150/2009;*
 - k) svolgimento di altra attività lavorativa incompatibile, secondo quanto previsto dall'art. 72, comma 2, della L.r. n. 22/2010, con avvenuta ottemperanza alla diffida a cessare l'attività stessa.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è sempre privato della retribuzione ed il relativo periodo non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nei commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel comma 6, che abbia comportato l'applicazione della sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 8 lett. a);
 - b) *assenza ingiustificata dal servizio per un numero di giorni superiore a tre, anche non consecutivi nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione;*
 - c) recidiva ovvero rilevante entità nell'infrazione di cui al comma 6, lett. c);
 - d) *ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;*
 - e) continuità, nel biennio, di comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di rendimento insufficiente o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) furto o danneggiamento volontario di materiale e di beni dell'Amministrazione;
 - g) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta l'oggettiva prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - i) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti;

- j) violazioni di doveri di comportamento derivanti dal Codice di comportamento di cui all'articolo 105 (Codice di comportamento) e non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.
8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di percosse o tentativo di percosse contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - b) *accertamento che l'impiego o la progressione di carriera sono stati conseguiti mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;*
 - c) condanna passata in giudicato:
 - a) per i delitti indicati dagli artt. 58, comma 1, lett. "a", "b" limitatamente all'art. 316 del Codice penale, lett. "c", "d" ed "e" e 59, comma 1, lett. "a", limitatamente ai delitti già indicati dall'art. 58, comma 1, lett. "a" e all'art. 316 del Codice penale, lett. "b" e "c" del D. lgs. n. 267/2000;
 - β) per gravi delitti commessi in servizio;
 - γ) per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
 - d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - e) ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;
 - f) *falsa attestazione della presenza in servizio, mediante alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;*
 - g) *reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;*
 - h) *condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;*
 - i) *mancata ottemperanza alla diffida alla cessazione dell'attività non incompatibile di cui all'art. 72, comma 2, della L.r. n. 22/2010, ovvero svolgimento di attività per la quale la dovuta autorizzazione non è stata concessa;*
 - j) omessa ovvero non veritiera comunicazione circa l'inizio o le variazioni dell'attività lavorativa esterna;
 - k) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti dei terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti, agli obblighi dei dipendenti previsti dai codici di comportamento adottati dai singoli enti del comparto unico e quanto al tipo e misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
10. Per tutti gli effetti disciplinati dal comma 8 del presente articolo la sentenza prevista dall'art. 444 del codice di procedura penale è equiparata a condanna, come meglio specificato nel successivo articolo 109 (Connessione tra procedimento disciplinare e procedimento penale), comma 9.
11. Al codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante *pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'ente* ovvero, in mancanza di sito internet, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, individuato da ogni singola amministrazione.
12. Il Codice disciplinare deve essere reso pubblico con le modalità di cui al comma precedente e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione o della pubblicazione sul sito internet.
13. Per le infrazioni disciplinari e le sanzioni per fatti commessi prima della data di sottoscrizione del presente Testo unico, anche in caso di avvenuta conoscenza dopo detta sottoscrizione, trovano applicazione le disposizioni contenute nel C.C.R.L. 27/03/2003 se più favorevoli. I procedimenti disciplinari già iniziati alla data di sottoscrizione del presente Testo unico restano regolati dalle norme procedurali contenute nel citato C.C.R.L. 27/03/2003.

N.B. Le disposizioni dell'art. 106 scritte in corsivo non sono di fonte pattizia ma derivano direttamente dall'art. 55bis del D. lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 69 del D. lgs. n. 150/2009 e, pertanto, non derogabili dai contratti o dagli accordi collettivi regionali di lavoro secondo quanto indicato anche dall'art. 73, comma 1 della legge regionale n. 22/2010.

Art. 107
(Sanzioni e procedure disciplinari)

1. Le violazioni, da parte del lavoratore, dei doveri disciplinati negli artt. 105 (Codice di comportamento) e 106 (Codice disciplinare) del contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
 - f) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da undici giorni e fino ad un massimo di tre mesi;
 - g) licenziamento con preavviso;
 - h) licenziamento senza preavviso.
2. *Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni che vanno dal rimprovero scritto alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni compresa, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 3. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 5. Per le infrazioni per le quali è comminabile unicamente la sanzione del rimprovero verbale, da infliggere entro 20 giorni dalla conoscenza del fatto da parte del dirigente, lo stesso provvede entro i successivi 15 giorni alla predisposizione di un verbale della sanzione comminata, sottoscritto, oltre che da lui, anche dal dipendente per presa visione ed inserito nel fascicolo personale del dipendente.*
3. *Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 2, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto, ad eccezione del rimprovero verbale, l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, sotto pena di decadenza dall'esercizio del diritto di difesa, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura, sentito il soggetto competente per l'ente in materia di procedimenti disciplinari, conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare.*
4. *Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 2, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 5, dandone contestuale comunicazione all'interessato.*
5. *Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 2, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 3, ma, se la sanzione da applicare è più grave*

di quelle di cui al comma 2, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 109 (Connessione tra procedimento disciplinare e procedimento penale). Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 4 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

6. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano con sottoscrizione per ricevuta. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.
7. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
8. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenenti alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.
9. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.
10. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
11. Per quanto non previsto dalle norme contrattuali in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari, trovano applicazione le disposizioni di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come novellato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

N.B. Le disposizioni dell'art. 107 scritte in corsivo non sono di fonte pattizia ma derivano direttamente dall'art. 55bis del D. lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 69 del D. lgs. n. 150/2009 e, pertanto, non derogabili dai contratti o dagli accordi collettivi regionali di lavoro secondo quanto indicato anche dall'art. 73, comma 1 della legge regionale n. 22/2010.

Art. 108

(Determinazione concordata della sanzione)

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre, all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei 5 giorni successivi all'audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa,

ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D. lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro i termini di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei 3 giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di 30 giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 109

(Connessione tra procedimento disciplinare e procedimento penale)

1. *Il procedimento disciplinare, che abbia oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità di cui all'articolo 107 (Sanzioni e procedure disciplinari), comma 2, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 107 (Sanzioni e procedure disciplinari), comma 2, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.*
2. *Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione, e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte, può proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riaprire il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.*
3. *Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.*
4. *Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza*

del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'art. 107 (Sanzioni e procedure disciplinari). Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

5. Ai sensi dell'art. 5, comma 4, della legge 27.03.2001 n. 97, nel caso in cui sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, che può dar luogo a sanzione disciplinare, nei confronti del dipendente, il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di 90 giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione.
6. Ai sensi dell'art. 5, comma 4, della legge 27.03.2001 n. 97, il procedimento disciplinare deve concludersi entro 180 giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo restando quanto disposto dall'art. 653 del Codice di procedura penale.
7. Come disposto dall'art. 1 della legge 27.03.2001 n. 97, che ha modificato l'art. 653 del codice di procedura penale, la sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.
8. Come disposto dall'art. 1 della legge 27.03.2001 n. 97, che ha modificato l'art. 653 del codice di procedura penale, la sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.
9. In forza di quanto disposto dall'art. 2 della legge 27.03.2001 n. 97, che ha modificato l'art. 445, comma 1, secondo periodo, del codice di procedura penale, la sentenza prevista dall'art. 444, comma 2 (applicazione della pena su richiesta), del codice di procedura penale ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

N.B. Le disposizioni dell'art. 109 scritte in corsivo non sono di fonte pattizia ma derivano direttamente dall'art. 55ter del D. lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 69 del D. lgs. n. 150/2009 e, pertanto, non derogabili dai contratti o dagli accordi collettivi regionali di lavoro secondo quanto indicato anche dall'art. 73, comma 1 della legge regionale n. 22/2010.

Art. 110

(Trasferimento o sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, il trasferimento ad altro ufficio o l'allontanamento dal lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione del licenziamento con o senza preavviso, può disporre, anche prima che sia esaurito o iniziato il procedimento disciplinare, il trasferimento ad altro ufficio o l'allontanamento dal lavoro a tempo indeterminato.
5. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del comma precedente sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

6. La sospensione disposta prima dell'inizio del procedimento disciplinare è revocata e il dipendente ha diritto alla riammissione in servizio ed alla corresponsione della retribuzione non percepita, se la contestazione degli addebiti, ai sensi del comma 4 dell'art. 107 (Sanzioni e procedure disciplinari), non ha luogo entro 20 giorni dalla data in cui è stato comunicato al dipendente il provvedimento di sospensione.

Art. 111

(Sospensione cautelare in caso di procedimento penale [obbligatoria])

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000.
3. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
4. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 109 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
5. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 127 (Nozione di retribuzione), comma 2, lett. b), la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
6. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
7. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.
8. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art. 106 (Codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
9. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

Art. 112

(Sospensione cautelare in caso di procedimento penale [facoltativa])

1. Il dipendente, fatti salvi i casi di cui all'articolo precedente, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso.
2. L'Amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1 dell'articolo precedente, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 1 del presente articolo.
3. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e, se dovuti, gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
4. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare ai sensi del comma precedente, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.
5. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Art. 113

(Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio
- articolo 3 della legge 27.03.2001 n. 97)

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto all'art. 112 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale [facoltativa]), quando nei confronti di un dipendente è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli artt. 314, 1° comma (peculato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari) e 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio) del codice penale, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o all'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.
2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.
3. Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.
4. Nei casi previsti dal comma 3, in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'amministrazione di appartenenza può non dare corso al rientro.

5. Il decreto che dispone il giudizio nei confronti dei dipendenti pubblici, per alcuno dei delitti contemplati nel presente articolo, viene comunicato all'amministrazione di appartenenza, ai sensi dell'articolo 133, comma 1-bis, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale.

Art. 114

(Trasferimento in caso di procedimento penale [facoltativo])

1. In alternativa a quanto previsto dall'art. 112 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale [facoltativa]) del contratto, l'amministrazione può trasferire il dipendente ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle già svolte precedentemente. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o all'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

Art. 115

(Composizione delle controversie di lavoro)

1. Per la risoluzione delle controversie individuali di lavoro le parti possono alternativamente instaurare un giudizio innanzi al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, o deferire, secondo quanto stabilito al successivo art. 118 (Procedura arbitrale), la questione ad arbitri, previo in entrambi i casi l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione nelle forme indicate ai successivi artt. 116 (Tentativo alternativo di conciliazione in sede sindacale) e 117 (Tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro ai sensi dell'art. 66 del D.lgs. 30.03.2001 n. 165), ovvero ancora ricorrere alla procedura conciliativa – arbitrale di cui all'art. 119 (Conciliazione nella procedura arbitrale).

Art. 116

(Tentativo alternativo di conciliazione in sede sindacale)

1. *Fatto salvo quanto previsto in materia disciplinare dall'art. 125 (Impugnazione delle sanzioni disciplinari)*, per tutte le controversie individuali riguardanti il rapporto di lavoro e di impiego dei dipendenti compresi nella sfera di applicazione del contratto, è *possibile*, in alternativa con quanto disciplinato al successivo art. 117 (Tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro ai sensi dell'art. 66 del D.lgs. 30.03.2001 n. 165), il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi davanti ad una Commissione composta da un dirigente nominato dal responsabile della struttura per la conciliazione, ove esista, o, in mancanza, dal dirigente responsabile in materia di personale e da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale dei lavoratori alla quale il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. Il lavoratore interessato alla definizione della controversia richiede il tentativo di conciliazione mediante l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta od abbia conferito mandato, che deve a sua volta denunciare la controversia al dirigente competente a mezzo di lettera raccomandata a.r. contenente gli elementi essenziali della controversia stessa.
3. Qualora il tentativo di conciliazione sia richiesto dall'Amministrazione, il dirigente competente deve dare comunicazione con lettera a.r. al dipendente interessato, invitandolo a designare entro otto giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.
4. Ricevuta la richiesta o la segnalazione, l'Amministrazione provvederà, entro i successivi dieci giorni, a convocare presso la propria sede la Commissione per esperire il tentativo di conciliazione, che dovrà comunque esaurirsi entro il termine di novanta giorni da detta richiesta o segnalazione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si

considera comunque espletato ai fini dell'articolo 412 bis del codice di procedura civile e dell'art. 119 (Conciliazione nella procedura arbitrale).

5. Dell'esame di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale, che deve essere sottoscritto dalle parti interessate e dal rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, sia nel caso di composizione della stessa sia nel caso di mancato accordo facendo risultare gli estremi della conciliazione o del mancato accordo.
6. Ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del codice di procedura civile, se la conciliazione riesce, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione regionale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite dell'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane la autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del Tribunale di Aosta. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.
7. Ai sensi dell'art. 412, commi 1 e 3, del codice di procedura civile, se la conciliazione non riesce, si forma processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui al comma precedente.
8. Ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, del codice civile, alla conciliazione prevista dal presente articolo non si applicano le disposizioni dell'art. 2113 stesso, commi 1°, 2° e 3°, del codice civile.
9. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione non può dare luogo a responsabilità amministrativa.

N.B. Le disposizioni dell'art. 116 scritte in corsivo non sono di fonte pattizia ma derivano direttamente dall'art. 55, comma 3 del D. lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 68 del D. lgs. n. 150/2009 e, pertanto, non derogabili dai contratti o dagli accordi collettivi regionali di lavoro secondo quanto indicato anche dall'art. 73, comma 1 della legge regionale n. 22/2010.

Art. 117

(Tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165)

1. *Fatto salvo quanto previsto in materia disciplinare dall'art. 125 (Impugnazione delle sanzioni disciplinari)*, i dipendenti compresi nella sfera di applicazione del contratto possono esperire, in alternativa a quanto disciplinato all'art. 116 (Tentativo alternativo di conciliazione in sede sindacale), il tentativo obbligatorio di conciliazione, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione regionale del lavoro o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.
2. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, è consegnata alla Direzione presso il quale è istituito il Collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata a.r.. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore al dirigente competente della struttura del personale dell'amministrazione di appartenenza.
3. La richiesta deve precisare:
 - a) l'Amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
 - b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
 - c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
 - d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.
4. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'Amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso la Direzione osservazioni scritte. Nello stesso

atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al Collegio di conciliazione il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Per l'Amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.

5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del Collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'art. 2113, commi 1°, 2° e 3°, del codice civile.
6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il Collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.
7. Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche d'ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.
8. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal Collegio di cui al comma 1, non può dare luogo a responsabilità amministrativa.

Art. 118 (Procedura arbitrale)

1. Se il tentativo di conciliazione di cui agli artt. 116 (Tentativo alternativo di conciliazione in sede sindacale) e 117 (Tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro ai sensi dell'art. 66 del D.lgs. 30.03.2001 n. 165) non riesce, le parti possono concordare, in alternativa al giudizio ordinario, di deferire la risoluzione della controversia, anche tramite l'Organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato, ad un Collegio Arbitrale, composto da tre membri, di cui due nominati separatamente da ciascuna parte ed il terzo, Presidente del Collegio Arbitrale, nominato di comune accordo dagli arbitri ed in caso di disaccordo dal Presidente del Tribunale di Aosta.
2. Salvo diverso accordo tra le parti, il Collegio Arbitrale ha sede presso la sede dell'Amministrazione interessata.
3. La facoltà delle parti di scegliere tra il ricorso all'autorità giudiziaria o al collegio arbitrale può essere esercitata fino allo scadere del termine assegnato all'altra per nominare l'arbitro.
4. La richiesta di attivare la procedura arbitrale, sottoscritta dal lavoratore, deve essere spedita mediante raccomandata a.r. al dirigente competente della struttura del personale dell'amministrazione di appartenenza. Nel caso in cui sia l'Amministrazione a richiedere l'arbitrato la richiesta deve essere avanzata al dipendente, nella medesima forma, dal dirigente competente in materia di personale.
5. La richiesta deve contenere le generalità della parte, l'esposizione sommaria dei fatti, il riferimento al tentativo di conciliazione esperito e la formulazione dei quesiti.
6. La parte che riceve la richiesta deve, nel termine perentorio di trenta giorni dal ricevimento, dichiarare se aderisce o non aderisce all'arbitrato mediante lettera raccomandata a.r.. Trascorso inutilmente tale termine, l'arbitrato si intende rifiutato.
7. Nel caso in cui la parte interpellata aderisca all'arbitrato, l'altra deve nei successivi trenta giorni nominare l'arbitro di competenza e renderlo noto a mezzo raccomandata a.r.; nei successivi quindici giorni anche l'altra parte deve comunicare con le medesime formalità le generalità dell'arbitro nominato.
8. In mancanza di tale seconda nomina, la parte interessata può chiedere, mediante ricorso, che la nomina sia fatta dal Presidente del Tribunale di Aosta, che provvederà ai sensi dell'art. 810, 2° comma, del codice di procedura civile.
9. L'accettazione dell'incarico da parte degli arbitri deve essere data per iscritto. Nella stesso documento gli arbitri devono dichiarare espressamente di accettare gli onorari determinati nel successivo comma 16.
10. Nel corso della procedura arbitrale le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia.
11. Il Collegio Arbitrale dovrà pronunciare il lodo entro novanta giorni dall'accettazione dell'ultimo arbitro, con possibilità di prorogare detto termine di ulteriori trenta giorni in caso di necessità

di assunzione di mezzi istruttori. Il Collegio deve darne comunicazione alle parti tramite raccomandata a.r.

12. Nel procedimento gli arbitri devono rispettare il principio del contraddittorio, consentendo alle parti di esporre i propri assunti, di conoscere le prove e le risultanze del processo ed in tempo utile le richieste di controparte, nonché di presentare, entro i termini prefissati, documenti, memorie e repliche, nonché, dopo la chiusura dell'istruttoria, di valutare gli elementi raccolti ed eventualmente controdedurre. Devono, pertanto, necessariamente disporre l'audizione delle parti, assegnare alle parti un termine per deduzione di mezzi istruttori e produzione documenti e ulteriore termine per eventuali mezzi in materia contraria, valutare l'ammissibilità dei mezzi di prova ed in caso affermativo ammetterli con ordinanza, procedere all'assunzione dei testi e all'interrogatorio formale delle parti, valutare la necessità di ammettere anche d'ufficio consulenze d'ufficio, assegnare un termine per depositare e scambiare memorie conclusive ed un ulteriore termine per repliche e disporre la discussione finale. Su tutte le questioni che si presentano nel corso del procedimento gli arbitri provvedono con ordinanza, che può essere comunicata alla parti anche tramite fax. Parimenti lo scambio degli atti tra le parti può essere effettuato tramite fax.
13. Nel giudicare gli arbitri sono tenuti all'osservanza delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo.
14. Il lodo è deliberato a maggioranza di voti dagli arbitri riuniti in conferenza personale e redatto per iscritto. Esso deve contenere: a) l'indicazione delle parti; b) l'indicazione dell'atto di compromesso e dei quesiti relativi; c) l'esposizione sommaria dei motivi; d) il dispositivo; e) l'indicazione della sede dell'arbitrato e del luogo e del modo in cui è stato deliberato; f) la sottoscrizione di tutti gli arbitri, con l'indicazione del giorno, mese e anno in cui è apposta. Le varie sottoscrizioni, senza necessità di ulteriore conferenza personale, possono avvenire in luoghi diversi. Il lodo è valido anche se sottoscritto dalla maggioranza degli arbitri, purché si dia atto che esso è stato deliberato in conferenza personale di tutti, con la espressa dichiarazione che l'altro non ha voluto o non ha potuto sottoscriverlo.
15. Nella pronuncia del lodo arbitrale si applica l'art. 429, 3° comma, del codice di procedura civile. Il Collegio redige il lodo in tanti originali quante sono le parti e ne dà comunicazione a ciascuna parte mediante consegna di un originale, anche con spedizione in plico raccomandato, entro il termine di cui al comma 9.
16. Gli arbitri hanno diritto al rimborso delle spese, all'indennità di trasferta negli importi e con le modalità stabilite per i dirigenti regionali dal contratto collettivo regionale vigente e all'onorario per l'opera prestata, liquidato direttamente dagli stessi in sede di lodo. Detto onorario è pari al 2 % del valore della controversia con un importo minimo di € 500,00; il 40% dell'onorario così determinato spetta al Presidente ed il restante 60% è suddiviso in parti uguali tra gli altri due componenti del Collegio arbitrale. Nel caso in cui il valore della controversia sia indeterminato esso è calcolato su quello definito nel lodo; qualora, invece, il valore sia indeterminabile, l'onorario resta fissato in € 500,00.
17. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal Collegio per l'applicazione degli artt. 91, 1° comma, e 92 del codice di procedura civile;
18. Allorquando, nel presente articolo, si fa riferimento alla raccomandata a.r., trova applicazione la disciplina concernente le comunicazioni contemplata nell'art. 107 (Sanzioni e procedure disciplinari), comma 6.

Art. 119

(Conciliazione nella procedura arbitrale)

1. Le parti possono decidere di ricorrere all'arbitrato disciplinato dal contratto anche senza avere prima esperito il tentativo di conciliazione nelle forme di cui ai precedenti artt. 116 (Tentativo alternativo di conciliazione in sede sindacale) o 117 (Tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro ai sensi dell'art. 66 del D.lgs. 30.03.2001 n. 165). In questo caso il collegio arbitrale è tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce gli effetti di quello disciplinato all'art. 116.
2. Una volta attivato il procedimento arbitrale a norma dell'articolo precedente, il collegio arbitrale deve fissare un'apposita udienza in cui le parti dovranno comparire personalmente – assistiti da esperti di fiducia - e in cui il collegio esperirà il tentativo di conciliazione.
3. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro il termine di 30 giorni.

4. In questo caso i termini per la pronuncia del lodo di cui al comma 11 del precedente art. 118 (Procedura arbitrale) si computano dall'esaurimento del tentativo di conciliazione.
5. Se la conciliazione riesce si applica l'art. 116, comma 6, del contratto. In questo caso gli onorari di cui al comma 16 del precedente art. 118 sono ridotti al 50%
6. Se la conciliazione non riesce si procede come disciplinato dall'art. 116, comma 7, del contratto e il collegio avvia la trattazione contenziosa nei modi e con gli effetti di cui all'art. 118.

Art. 120
(Sostituzione di arbitri)

1. Quando per qualsiasi motivo vengono a mancare tutti o alcuni degli arbitri nominati, si provvede alla loro sostituzione secondo quanto è stabilito per la nomina dall'art. 118 (Procedura arbitrale).

Art. 121
(Capacità di essere arbitro)

1. Gli arbitri possono essere sia cittadini italiani sia stranieri.
2. Non possono essere arbitri i minori, gli interdetti, gli inabilitati, i falliti e coloro che sono sottoposti a interdizione dai pubblici uffici.

Art. 122
(Ricusazione arbitri)

1. Ciascuna parte può rifiutare l'arbitro che essa non ha nominato nei seguenti casi:
 - a) se ha interesse nel procedimento o in altro vertente su identica questione di diritto;
 - b) se egli stesso o il coniuge è parente o affine fino al quarto grado o è convivente o commensale abituale di una delle parti o di alcuno dei difensori;
 - c) se egli stesso o il coniuge ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori;
 - d) se ha dato consiglio o prestato patrocinio nel procedimento o ha deposto in esso come testimone o vi ha prestato assistenza come consulente tecnico;
 - e) se è tutore, curatore, procuratore, agente o datore di lavoro di una delle parti; se inoltre è amministratore o gerente di un ente, di un'associazione anche non riconosciuta, di un comitato di una società o stabilimento che ha interesse nel procedimento;
 - f) se esistono gravi motivi di convenienza.
2. Il rifiuto dell'arbitro deve essere portato a conoscenza dell'altra parte tramite raccomandata a.r. entro il termine perentorio di 15 giorni dalla comunicazione della nomina o dalla sopravvenuta conoscenza della causa del rifiuto.
3. Un secondo rifiuto consecutivo comporta la rinuncia all'arbitrato, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria.

Art. 123
(Questioni pregiudiziali)

1. Qualora gli arbitri ritengano che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione della clausola di un contratto o accordo collettivo, ne informano le parti e sospendono il procedimento.
2. Ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 15 giorni l'intenzione di rimettere la questione al collegio arbitrale e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue.
3. L'estinzione del procedimento è immediatamente comunicata dal collegio arbitrale alle parti.

Art. 124
(Impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale)

1. Ai sensi dell'art. 412 quater del codice di procedura civile, sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale decide in unico grado il Tribunale, in funzione del giudice del lavoro, di Aosta. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo.
2. Trascorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del Tribunale di Aosta. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Art. 125
(Impugnazione delle sanzioni disciplinari)

1. *L'impugnazione dei provvedimenti disciplinari, per licenziamenti con o senza preavviso, secondo quanto disposto dall'art. 55, comma 3 del D. lgs. n. 165/2001 come novellato dall'art. 68 del D. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, è materia riservata alla legge, mentre per quanto concerne i tentativi facoltativi di conciliazione per i restanti provvedimenti disciplinari e per tutte le altre controversie di lavoro, si fa riferimento, per la relativa procedura, a quanto disposto dagli articoli 116 (Tentativo alternativo di conciliazione in sede sindacale) e 117 (Tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro ai sensi dell'art. 66 del D.lgs. 30.03.2001 n. 165), fermo restando che la sanzione disciplinare del licenziamento, con o senza preavviso, non può formare oggetto di conciliazione e che l'esito delle procedure conciliative relative a procedimenti disciplinari non è impugnabile e non può consistere in una sanzione di tipologia diversa da quella prevista per l'infrazione per cui si procede.*

N.B. Le disposizioni dell'art. 125 scritte in corsivo non sono di fonte pattizia ma derivano direttamente dall'art. 55, comma 3 del D. lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 68 del D. lgs. n. 150/2009 e, pertanto, non derogabili dai contratti o dagli accordi collettivi regionali di lavoro secondo quanto disposto anche dall'art. 73, comma 1 della legge regionale n. 22/2010.

SEZIONE IV Cessazione del rapporto di lavoro ed esonero dal servizio.

Art. 126
(Cessazione del rapporto di lavoro)

1. La cessazione del rapporto di lavoro, una volta terminato il periodo di prova, oltre che nei casi di malattia di cui agli artt. 053 (Assenza per malattia), 068 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio) e nei casi di cui all'art.107 (Sanzioni e procedure disciplinari), c. 1, lett. "g" e "h" (licenziamento con e senza preavviso) avviene per:
 - a. compimento del limite massimo di età o raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle vigenti disposizioni;
 - b. recesso del dipendente;
 - c. recesso dell'Amministrazione;
 - d. risoluzione consensuale senza oneri a carico delle parti e senza obbligo di preavviso di cui all'art. 030 (Termini di preavviso);
 - e. altre cause previste da specifiche disposizioni di legge o di contratto.

CAPO III - Trattamento economico.

SEZIONE I Retribuzione e sua composizione.

Art. 127 (Nozione di retribuzione)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del comparto unico della Regione Autonoma della Valle d'Aosta è definita come segue:
 - a) Retribuzione mensile che è costituita dal valore mensile dello stipendio tabellare iniziale previsto per ciascuna posizione economica;
 - b) Retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), nonché dalle progressioni retributive orizzontali;
 - c) Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
 - d) Retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13^a mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile, dell'indennità di bilinguismo e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento; sono esclusi le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile, di cui ai punti a), b) c) e d), del precedente comma 2, per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto di cui all'art. 049 (Riduzione di orario) si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore fatta eccezione per gli istituti che prendono a base la retribuzione oraria e per i quali si adotta il medesimo divisore pari a 156.
4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile di cui ai punti a), b) c) e d), del precedente comma 2, per 30.
5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui al precedente art. 051 (Ferie) comma 3, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

Art. 128 (Struttura della retribuzione)

1. La struttura della retribuzione del personale inquadrato nelle categorie si compone delle seguenti voci:
 - trattamento fondamentale:
 - a) stipendio tabellare di cui alle tabelle nn. 7 e 8 dell'allegato I);
 - 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;
 - p) indennità dei Vigili del fuoco.
2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.
 3. Perdono efficacia, dalla data di stipulazione del C.C.R.L. 12 giugno 2000, le eventuali diverse disposizioni legislative o di altra fonte, che disciplinano le voci di cui al comma 1.
 4. E' confermata la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del C.C.R.L. 12 giugno 2000.

Art. 129
(Pagamento degli stipendi)

1. Gli stipendi sono corrisposti, a tutto il personale, a rate mensili posticipate, il 27 di ogni mese, previa detrazione delle ritenute erariali e contributi previdenziali previsti dalla legge. Qualora il giorno 27 coincida con un giorno festivo o considerato non lavorativo, l'erogazione delle competenze avverrà il giorno feriale precedente.
2. Le modalità di pagamento degli stipendi sono disciplinate con appositi provvedimenti dei singoli Enti.

Art. 130
(Tredicesima mensilità)

1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno. Qualora le amministrazioni effettuino la corresponsione contestuale di stipendio e tredicesima mensilità nel mese di dicembre, il pagamento deve avvenire il giorno 19. Nel caso in cui la suddetta data cada in giorno festivo o considerato non lavorativo, l'erogazione delle competenze avverrà il giorno feriale precedente.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui al precedente art. 127 (Nozione di retribuzione), comma 2, lettera c), spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. Nel caso di riclassificazione del personale, anche a seguito di passaggi interni nel nuovo sistema di classificazione trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.
4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2, dell'art. 127 (Nozione di retribuzione) spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 131
(Stipendi tabellari)

1. Lo stipendio tabellare delle diverse categorie 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:

BIENNIO ECONOMICO 2006/2007			
CATEGORIE E POSIZIONI	AUMENTI MENSILI		
	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, che comprende stipendio base, indennità integrativa speciale e il salario di professionalità, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, così come indicati nella sottoriportata tabella, alle scadenze ivi previste:

BIENNIO ECONOMICO 2008/2009			
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 n. 6 dell'allegato I) al 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 dall'allegato I), tabelle nn. 7 e 8.
5. Sono confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile ove acquisiti.

Art. 132
(Aumenti tabellari biennio economico 2008/2009)

1. Gli incrementi stipendiali di cui alle tabelle contenute nell'art. 131 (Stipendi tabellari), 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 1 dell'art. 131, con i criteri previsti dall'accordo nazionale 23/07/1993.

Art. 133

(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 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 contratto.

Art. 134

(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. 135

(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 allegato F) e delle eventuali integrazioni da concordarsi a livello decentrato.
2. Il dipendente che ritenga la valutazione relativa all'erogazione del salario di risultato non congrua può avviare, entro 30 giorni dalla notifica, una controversia di lavoro secondo le disposizioni di cui agli articoli da 105 (Codice di comportamento) a 125 (Impugnazione delle sanzioni disciplinari).

Art. 136

(Istituzione dell'indennità di vacanza contrattuale)

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 49 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale." le parti concordano di istituire l'indennità di vacanza contrattuale.

Art. 137

(Criteri e modalità per la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale)

1. Per ogni anno di vacanza contrattuale è erogata ai dipendenti delle categorie del comparto unico un'indennità determinata sul 30% del tasso d'inflazione programmata stabilito dalle

norme finanziarie nazionali alla scadenza del mese di aprile e che viene elevata al 50% alla scadenza del mese di luglio. Detta indennità di vacanza contrattuale è calcolata sul trattamento tabellare relativo alle singole categorie e posizioni e con riferimento alle tre posizioni retributive orizzontali di cui agli artt. da 139 (Sistema di classificazione del personale) a 152 (Verifica sul sistema delle progressioni retributive orizzontali) del contratto con la specificazione che l'importo previsto per la terza posizione retributiva è utilizzato anche per la determinazione dell'indennità dei dipendenti già in quarta posizione.

2. Qualora la vacanza contrattuale si protragga per più di un anno gli importi da prendere in considerazione per il calcolo della nuova corresponsione sono quelli del trattamento tabellare di cui al comma 1 senza considerare gli incrementi dovuti all'indennità percepita nell'anno precedente ed i rispettivi importi delle indennità dei singoli anni si sommano.

Art. 138

(Entrata in vigore delle norme in materia di indennità di vacanza contrattuale)

1. Le disposizioni in materia di indennità di vacanza contrattuale trovano applicazione a decorrere dal giorno 08 giugno 2011 e danno applicazione al disposto di cui all'art. 9, comma 17 del D. L. 31 maggio 2010, n. 78 come convertito in L. 30 luglio 2010, n. 122.

SEZIONE II Le progressioni retributive orizzontali.

Art. 139

(Sistema di classificazione del personale)

1. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 027 (Classificazione del personale), 032 (Inquadramento del personale), 033 (Inquadramento educatori professionali ed infermieri professionali) e 034 (Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione) 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 I), tabella n. 1.
2. Le posizioni economiche si articolano in posizioni retributive, i cui valori sono indicati nell'allegato I), tabelle nn. 7 e 8.
3. La progressione dalla prima alle posizioni retributive successive si sviluppa in applicazione delle procedure di progressione orizzontale previste dagli artt. dal 140 (Progressione orizzontale) al 152 (Verifica sul sistema delle progressioni retributive orizzontali).

Art. 140

(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. 141 (Fondo per la progressione orizzontale) e secondo la ripartizione di cui al successivo art. 143 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive), 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. 144 (Formazione delle graduatorie per posizioni economiche/retributive), fatto salvo quanto previsto all'art. 150 (Modalità di computo dell'anzianità utile).

6. Per gli Enti di minori dimensioni ove ricorrano le condizioni previste dal comma 1 del successivo art. 145 (Formazione graduatoria unica) si opera con una graduatoria unica nel rispetto delle prescrizioni di detto articolo.

Art. 141

(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. 142

(Modalità di utilizzo del fondo)

1. Le risorse del fondo per la progressione orizzontale sono ripartite secondo le procedure di cui all'art. 143 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive).
2. Qualora le risorse del fondo siano in esubero rispetto alla spesa dei passaggi effettuati in base ai meccanismi del contratto esse confluiranno nel FUA ai fini del salario di risultato dell'anno successivo.

Art. 143

(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. 141 (Fondo per la progressione orizzontale), avviene in base all'apporto della singola posizione economica sul fondo stesso.
2. Il numero complessivo delle posizioni che beneficiano del passaggio alla 4^a 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. Gli importi unitari della progressione orizzontale per la 4^a posizione retributiva sono indicati nella seguente tabella:

Posizione economica	4^a posizione retributiva
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. 144

(Formazione delle graduatorie per posizioni economiche/retributive)

1. I dipendenti, con un'anzianità di ruolo di almeno 5 anni e collocati nella 3^a posizione retributiva di ciascuna posizione economica, beneficiano della progressione alla 4^a posizione retributiva secondo l'ordine delle distinte graduatorie formate per posizione economica o per graduatoria unica di cui all'art. 145 sulla base dei punteggi ottenuti mediante l'applicazione dei criteri fissati al successivo art. 147 (Graduatoria di merito).
2. La progressione alla 4^a 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^a 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. 145

(Formazione graduatoria unica)

1. Gli enti che a seguito dell'applicazione del precedente art. 143 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive) 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^a 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. 143 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive) 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. 142 (Modalità di utilizzo del fondo).

Art. 146
(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. 147
(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 I) tabella n. 3), la valutazione del dirigente riferita all'anno antecedente (allegato I) tabella n. 4), i titoli di studio (allegato I) tabella n. 2). 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. 148
(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.
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. 149
(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 contratto, 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 contratto 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. 141 (Fondo per la progressione orizzontale) ripartite con i criteri di cui ai precedenti articoli.
3. A far data dal giorno successivo a quello di stipulazione del contratto 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 contratto o cessati nel periodo compreso tra il 01/01/2008 e la stipulazione del contratto, sono collocati nella prima posizione retributiva a far data dal 01/01/2008.

Art. 150
(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. 151
(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.
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. 152
(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.

SEZIONE III Il fondo unico aziendale (F.U.A.).

Art. 153
(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. 154
(Utilizzo del Fondo unico aziendale)

1. Le risorse di cui all'art. 153 (Fondo unico aziendale) 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;
 - 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. 007 (Ambiti della contrattazione collettiva di settore) comma 1 lett. g), 037 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità), 038 (Retribuzione di posizione), 039 (Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche), 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) e 041 (Incarichi per il miglioramento dei servizi).
2. I dipendenti assegnati ai servizi associati in convenzione possono essere investiti degli incarichi di cui agli artt. 036 (Area delle posizioni di particolare professionalità), 039 (Disposizioni in favore degli Enti locali di minori dimensioni demografiche) e 041 (Incarichi per il miglioramento dei servizi); in tali casi gravano sul fondo unico aziendale del proprio ente per l'ammontare di cui all'art. 153 (Fondo unico aziendale), c. 1, lett. "a" mentre la parte eccedente l'anzidetto importo è rimborsata dagli enti associati con proprie risorse. I limiti numerici e le quantità economiche degli incarichi di cui agli artt. 036 e 039 sono definiti dalla contrattazione di settore ed analogamente si definiscono unicamente i limiti numerici per gli incarichi di cui all'art. 041.
3. Il salario di risultato dei dipendenti di cui al comma 2 è quello medio della posizione economica di appartenenza nell'ente in cui è inquadrato.

Art. 155
(Ulteriori incrementi del Fondo unico aziendale)

1. Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 153 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. 037 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità), 038 (Retribuzione di posizione), 039 (Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche), 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) e 041 (Incarichi per il miglioramento dei servizi) o comporti l'erogazione di specifiche voci retributive da ricondursi al c. 1, lett. g) dell'art. 007 (Ambiti della contrattazione collettiva di settore), la relativa spesa è ripartita tra gli enti associati, secondo quanto previsto dalle relative convenzioni.
4. Il fondo unico aziendale dell'ente a cui concorrono dipendenti assegnati ai servizi associati in convenzione, è incrementato dell'ammontare che si determina dalla differenza tra quanto percepito dal dipendente sulle voci di cui all'art. 154 (Utilizzo del Fondo unico aziendale), c. 2 e 3 e la quota di cui all'art. 153 (Fondo unico aziendale), c. 1, lett. "a".
5. Le risorse aggiuntive per la corresponsione di premi incentivanti a seguito di trasferimento o delega di funzioni dallo Stato incrementano il fondo unico aziendale con vincolo di destinazione per il personale interessato.

Art. 156
(Indennità non gravanti sul Fondo unico aziendale)

1. Non gravano sul Fondo unico aziendale le seguenti indennità, definite dalla contrattazione di primo livello:
 - a. indennità di bilinguismo di cui all'art. 158 ed alla legge regionale n. 58/1988;
 - b. indennità chilometrica di cui all'art. 164;
 - c. indennità di turno di cui all'art. 078;
 - d. indennità aggiuntiva di cui all'art. 057, c.1;
 - e. indennità di reperibilità di cui all'art. 079 e all'art. 14 della legge regionale n. 54/1986;
 - f. incentivi per lavori pubblici di cui agli artt. da 184 (Campo di applicazione) a 207 (Fondo prestazioni tecniche per lavori pubblici e disciplina transitoria);
 - g. indennità di comando di cui all'art. 4 del CCRL 5/03/1998;
 - h. indennità di sede di cui all'art. 166;
 - i. indennità di servizio attivo dei controllori regionali della Casa da gioco di Saint-Vincent di cui all'art. 167 ed all'art. 8 della legge regionale n. 54/1986;
 - j. indennità pensionabile del Corpo forestale della Valle d'Aosta di cui all'art. 168 ed all'art. 1 della legge regionale n. 90/1990;
 - k. indennità di trasferimento di cui all'art. 172;
 - l. indennità dell'area di vigilanza di cui all'art. 37 CCNL 06 luglio 1995 per il periodo 1994/1997 ed all'art. 5 della legge n. 65/1986;
 - m. indennità operatori dell'area di vigilanza municipale di cui all'art. 161 a titolo di integrazione tabellare ed a seguito dell'inquadramento disposto dall'allegato E);
 - n. indennità al personale educativo degli asili nido di cui all'art. 163;
 - o. indennità di turno e di reperibilità del personale professionista del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui agli artt. 221 e 222;
 - p. indennità di rischio del personale professionista del Corpo valdostano dei vigili del fuoco nelle misure previste dall'art. 219, c. 1;
 - 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. 170 comma 7 e la seconda all'art. 170 comma 11;
 - r. indennità di cassa di cui all'art. 13 del CCRL 05/03/1998, all'art. 183 della legge regionale n. 3/1956, dell'art. 14 della legge regionale n. 49/1980, dell'art. 13 della legge regionale n. 54/1986 e indennità di maneggio valori di cui all'art. 159;
 - s. maggiorazione oraria di cui all'art. 057 comma 4 ed all'allegato G);
 - 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 del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 220;
 - x. indennità di trasferta fissa per il personale addetto all'assistenza domiciliare di cui all'art. 171;
 - y. maggiorazione indennità di rischio del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 219, c. 2;
 - z. indennità di rischio di cui all'art. 160.
2. Tutte le indennità non comprese nell'elenco di cui al comma 1) gravano sul Fondo unico aziendale.
3. Non gravano sul fondo le indennità specifiche di cui agli artt. da 208 (Costituzione del Fondo) a 218 (Tariffe e modalità per lo svolgimento dell'attività di formazione) previste per il personale professionista del corpo valdostano dei vigili del fuoco.

SEZIONE IV Indennità ed altre voci stipendiali.

Parte I – Indennità ed altre voci stipendiali per il personale del comparto unico.

Art. 157

(Indennità da corrispondersi in misura fissa)

1. Ferme restando le specifiche condizioni per l'erogazione, previste dalle singole vigenti disposizioni contrattuali richiamate all'art. 156 (Indennità non gravanti sul Fondo unico aziendale), le indennità contemplate nel presente articolo e nella presente sezione sono corrisposte con decorrenza dal giorno 31/12/2007 e a valere dal 01/01/2008, salvo ove diversamente disposto:
 - a. indennità dell'area di vigilanza: € 1.500,00 annui;
 - b. 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;
 - c. 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;
 - d. indennità di polizia mineraria € 54,22 mensili;
 - e. indennità centralinisti non vedenti € 4,99 giornalieri;
 - f. maggiorazione indennità di rischio del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 219 comma 2;
 - g. indennità operativa del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 220;

Art. 158

(Indennità di bilinguismo)

1. Al personale di ruolo e non di ruolo che ai sensi delle vigenti disposizioni di legge abbia superato la prova di accertamento della conoscenza della lingua francese, è attribuita un'indennità speciale di bilinguismo nelle seguenti misure mensili lorde:
 - a. categoria D € 226,43 mensili;
 - b. categoria C, posizione C1 e C2 € 188,87 mensili;
 - c. categorie A e B, posizioni A, B1, B2 e B3 € 151,32 mensili.
2. L'indennità di bilinguismo, da corrispondersi mensilmente, non è computabile agli effetti del trattamento di quiescenza ed è sospesa in tutti i casi in cui è prevista la sospensione del trattamento economico e nel caso in cui il personale sia comandato in servizio fuori del territorio regionale presso altre amministrazioni o enti.

Art. 159

(Indennità maneggio valori)

1. Per ogni addetto adibito a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati a condizione che detto valore medio mensile raggiunga almeno l'ammontare di € 10.330,00 medi annui.
2. Gli importi giornalieri di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di € 0,55 ad un massimo di € 1,63.
3. Si mantengono, per la parte eccedente quanto stabilito dai precedenti commi, per i dipendenti che ne beneficiano alla data di stipulazione del contratto, eventuali indennità di cassa in essere presso gli enti. Le indennità cessano di produrre effetti nel caso di mutamento di mansioni dei dipendenti interessati.

Art. 160
(Indennità di rischio)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di cui al successivo comma 2 compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio un'indennità mensile di € 21,70 (€ 3,80 orari diurni e € 4,01 orari notturni).
2. Gli Enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le indennità di rischio già riconosciute presso l'ente.
3. Tale indennità non spetta al personale del corpo valdostano dei vigili del fuoco ed al corpo forestale della Valle d'Aosta.
4. L'indennità di rischio per incendi boschivi di cui all'art. 8 della legge regionale n. 85/1982 e all'art. 14 del C.C.R.L. 05/03/1998 è anche essa corrisposta nella misura indicata al comma 1.

Art. 161
(Indennità operatori area di vigilanza municipale)

1. Con decorrenza 01/01/2003 per il personale dell'area della vigilanza inquadrato in categoria C posizione C1 l'integrazione tabellare in essere è pari ad € 970,00. Detto importo non sostituisce l'indennità di vigilanza.

Art. 162
(Particolari indennità accessorie)

1. Le particolari indennità accessorie, in essere presso ogni singolo ente e non menzionate nel contratto, che per le loro specificità interessano particolari operatori del comparto sono oggetto di contrattazione decentrata nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 153 (Fondo unico aziendale).

Art. 163
(Indennità per il personale educativo)

1. Con decorrenza 01/06/2008 l'indennità per il personale educativo degli asili nido e delle scuole materne è fissata nella misura di € 849,98 annui.

Art. 164
(Indennità chilometrica)

1. Ai dipendenti autorizzati ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto per esigenze di servizio è prevista un'indennità chilometrica pari al valore di un quarto del prezzo di un litro di benzina verde. La presente disposizione si applica anche al di fuori dei casi di cui all'art. 170 (Trattamento di trasferta) ed all'art. 171 (Trasferta fissa per il personale addetto all'assistenza domiciliare) del contratto.
2. L'indennità chilometrica viene rideterminata ogni qualvolta il prezzo al litro si discosti per difetto o per eccesso di oltre € 0,026 rispetto al prezzo di riferimento individuato da ciascuna amministrazione.

Art. 165
(Indennità di comando)

1. Al personale statale o di altri enti pubblici comandato in servizio presso l'Amministrazione regionale, è corrisposta, in aggiunta al trattamento economico complessivo lordo acquisito presso gli enti di provenienza, un'indennità fissa mensile di comando, corrispondente al

maggiore trattamento economico complessivo lordo previsto per il posto regionale al quale è assegnato.

2. Qualora il trattamento economico complessivo lordo di diritto acquisito presso gli enti di provenienza sia uguale o superiore a quello previsto per il posto regionale a cui è assegnato, non potrà essere corrisposta alcuna indennità di comando.

Art. 166

(Indennità per il personale in servizio
presso gli uffici di rappresentanza della Regione)

1. Al personale assegnato in utilizzazione o in comando negli uffici di collegamento e di rappresentanza della Regione Autonoma Valle d'Aosta, nelle sedi di Roma, o in quelle estere, viene corrisposta una indennità di sede, per dodici mensilità, nelle seguenti misure:
 - a. per la sede di Roma € 400,00 mensili;
 - b. per le sedi estere € 500,00 mensili.

Art. 167

(Indennità di servizio attivo per i controllori regionali della Casa da gioco di Saint-Vincent)

1. Ai controllori della Casa da Gioco di Saint-Vincent per la particolare natura delle funzioni svolte in orario diverso da quello usuale, disagiato servizio e vestiario, è riconosciuta una indennità di servizio attivo, per dodici mensilità, nelle seguenti misure fisse:
 - a. categoria D € 970,00 mensili;
 - b. categoria C, pos. C2 € 920,00 mensili.

Art. 168

(Indennità pensionabile del Corpo forestale della Valle d'Aosta)

1. Al personale appartenente al Corpo forestale valdostano sono estese, per l'espletamento delle funzioni di polizia, le disposizioni sull'indennità pensionabile di cui all'articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 1990, n. 147 (Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 22 dicembre 1989 concernente il personale della Polizia di Stato).
2. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta a decorrere dal giorno 31/12/2007 e a valere dal 01/01/2008 nelle seguenti misure:

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

Art. 169
(Premi straordinari di anzianità)

1. Ferme restando le posizioni individuali acquisite al 31 dicembre 2001 da ciascun dipendente regionale, dal 1° gennaio 2002 cessa l'applicazione dell'art. 184, comma 9, della L.R. 28 luglio 1956, n. 3, e a decorrere dalla stessa data cessa l'applicazione dell'art. 3 della L.R. 19 agosto 1992, n. 42, al personale della Casa da gioco di Saint-Vincent.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2002, al compimento del ventesimo e del trentesimo anno di anzianità di servizio effettivamente prestato presso l'Amministrazione regionale e presso gli Enti e uffici assorbiti dalla Regione, il personale ha titolo alla liquidazione dei premi straordinari di anzianità stabiliti in misura, rispettivamente di due o tre mensilità intere degli emolumenti in godimento alla data del 31 dicembre 2001, ridotta proporzionalmente ai ratei mensili maturati alla stessa data. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero. Analogamente e con la medesima decorrenza, detti premi spettano anche ai dipendenti transitati in servizio presso altri enti del comparto unico a seguito di trasferimento di funzioni indipendentemente dal fatto che sia stata concessa o meno ai dipendenti la facoltà di opzione; in tal caso l'onere per la corresponsione del premio è a carico degli enti presso i quali i dipendenti sono stati trasferiti.
3. L'ammontare dei premi è maggiorato dalla rivalutazione monetaria calcolata dalla data del 1° gennaio 2002 alla data del compimento delle previste anzianità di servizio, pari al tasso annuo di rendimento del TFR dell'anno di riferimento.

Art. 170
(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 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. 171

(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. 164 (Indennità chilometrica) 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.

Art. 172

(Trattamento di trasferimento)

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone conviventi che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 170 (Trattamento di trasferta), comma 10 e previi opportuni accordi da prendersi con l'ente, secondo le condizioni d'uso.
2. Al dipendente compete anche un'indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun ente in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4.

3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.
5. Il presente articolo non si applica al personale ausiliario, tecnico e di segreteria perdente posto della scuola.

Art. 173

(Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale)

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'accordo sulla Disciplina dei Distacchi, Aspettative e Permessi Sindacali nelle Amministrazioni del Comparto Enti Locali della Valle d'Aosta siglato il 14 maggio 2008, compete la retribuzione individuale di cui agli artt. 036 (Area delle posizioni di particolare professionalità) e 038 (Retribuzione di posizione) - se in godimento al momento del distacco - ed alle tabelle 7 e 8 dell'allegato I) nonché le voci retributive di cui agli artt. 135 (Salario del risultato) e 158 (Indennità di bilinguismo). La retribuzione di risultato è pari al valore medio della corrispondente posizione nell'ambito dell'ente di appartenenza. Vengono altresì garantiti la retribuzione individuale di anzianità, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.
2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione di carriera.
3. Per i relativi oneri finanziari vige il citato accordo del 14 maggio 2008.

Art. 174

(Indennità per il miglioramento dei servizi)

1. L'indennità conseguente alle posizioni di cui all'art. 041 (Incarichi per il miglioramento dei servizi) fa parte del trattamento economico accessorio del personale ed è corrisposta, nelle misure annue lorde della seguente tabella, a decorrere dal 01/01/2009, in un'unica soluzione ed al termine del periodo di incarico:

POSIZIONE ECONOMICA	INDENNITÀ 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. L'indennità per il miglioramento dei servizi non è cumulabile con quella di cui agli artt. 038 (Retribuzione di posizione), 039 (Disposizione in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche) e 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti).
3. In caso di assenze prolungata, di durata non inferiore a tre mesi, fatte salve le assenze per ferie, l'incarico e la conseguente indennità per il miglioramento dei servizi possono essere revocate dal Dirigente competente.

Art. 175

(Misura della retribuzione di posizione)

1. La misura massima della retribuzione di posizione di cui all'art. 038 (Retribuzione di posizione), è elevata a € 8.347,50.
Il valore economico massimo della retribuzione di cui all'art. 039 (Disposizione in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche) comma 3 è elevato a € 4.767,00.
2. Gli incrementi di cui al comma 1 decorrono dal 01/01/2009.

Parte II – Indennità specifiche per il Corpo valdostano dei vigili del fuoco.

Art. 176

(Indennità per il Corpo Valdostano dei Vigili del fuoco)

1. Le indennità specifiche per il Corpo Valdostano dei Vigili del fuoco sono contenute negli artt. da 208 (Costituzione del Fondo) a 225 (Assicurazione per responsabilità civile, amministrativa e contabile).

SEZIONE V Ulteriori tipologie di benefici.

Art. 177

(Mensa)

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili oggetto di contrattazione decentrata, possono istituire mense di servizio o in alternativa attribuire al personale buoni pasto sostitutivi secondo le modalità indicate nell'art. 178 (Buoni pasto).
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa con una pausa di almeno trenta minuti e con l'osservanza delle seguenti condizioni:
 - a) che sia prestata attività al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (dopo le ore 12.00);
 - b) che sia prestata attività al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali (dopo le ore 20.00);
3. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari alla differenza tra il costo dello stesso e la quota di cui all'art. 178 (Buoni pasto), se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari a quello più basso pagato dai dipendenti per la mensa a pasto pieno gestita da terzi se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
4. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di lavoro.
5. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione.
6. Per gli uffici che hanno sede in comuni (anche esteri) nei quali non è possibile e/o conveniente stipulare convenzioni per mense gestite da terzi, ove ricorrono le condizioni di cui al comma 2, su presentazione di pezze giustificative, previa motivata disposizione dell'ente, ai lavoratori interessati verrà corrisposto l'equivalente dell'importo di cui all'art. 178 (Buoni pasto) comma 1.
7. Restano in vigore fino alla loro scadenza i contratti conseguenti a gare già indette alla data di stipulazione del contratto.

Art. 178

(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. 177 (Mensa), comma 2.
3. Nell'ambito della complessiva disciplina del precedente art. 177 (Mensa), 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. 179
(Patrocinio legale)

1. Le amministrazioni, nella tutela dei propri diritti e interessi, assicurano al dipendente sottoposto a procedimento penale, in relazione ad atti e fatti connessi all'espletamento dei compiti istituzionali del proprio ufficio che non diano luogo a forma alcuna di conflitto di interesse, l'assistenza processuale in ogni stato di giudizio e assumono l'onere finanziario del patrocinio legale autonomamente eletto dal dipendente stesso, direttamente, previo visto di congruità apposto dall'organo competente dell'amministrazione, o mediante stipulazione di apposita copertura assicurativa.
2. Le amministrazioni assumono l'onere finanziario conseguente alle spese legali, con le modalità di cui sopra, sostenute dal dipendente sottoposto a procedimento penale in relazione ad atti e fatti connessi all'espletamento dei compiti istituzionali del proprio ufficio che abbiano dato luogo a conflitto di interessi tra l'amministrazione e il dipendente stesso, quando tale procedimento si sia concluso con il proscioglimento a conclusione della fase preliminare, ovvero con sentenza di piena assoluzione.

Art. 180
(Responsabilità civile, amministrativa e contabile dei direttori lavori)

1. Le amministrazioni assumono l'onere inerente alla copertura assicurativa della responsabilità civile, amministrativa e contabile del direttore lavori e dei correlati oneri di patrocinio legale, in relazione ai danni dallo stesso arrecati a terzi, nello svolgimento dei compiti del proprio ufficio, con esclusione delle ipotesi di dolo e colpa grave.

Art. 181
(Copertura assicurativa)

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli artt. 036 (Area delle posizioni di particolare professionalità), 039 (Disposizione in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche) e 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti), o altri particolari incarichi, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 013 (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro).
8. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile, amministrativa e contabile nei confronti del personale tecnico in servizio presso i laboratori del Servizio Sviluppo delle Produzioni agroalimentari incaricato della firma dei rapporti di prova, di cui al Manuale della qualità, nonché dei correlati oneri di patrocinio legale, in relazione ad eventuali danni dallo stesso arrecati a terzi, nello svolgimento dei compiti del proprio ufficio, con esclusione delle ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

Art. 182
(Alloggio di servizio)

1. Le modalità di utilizzo degli alloggi di servizio sono stabiliti con provvedimenti dei singoli Enti interessati.

Art. 183
(Messi notificatori)

1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

SEZIONE VI – Indennità specifiche nell'ambito dei cicli di realizzazione di opere pubbliche.

Art. 184
(Campo di applicazione)

1. Il contratto dà applicazione all'art. 43 del C.C.R.L. 12/06/2000 con esclusione delle qualifiche dirigenziali in attuazione dell'art. 19 comma 1 del C.C.R.L. 11/08/2000 relativo all'area dirigenziale dell'Amministrazione regionale e degli Enti locali della Valle d'Aosta.

Art. 185
(Oggetto delle disposizioni)

1. Il contratto è stipulato al fine di dare attuazione all'articolo 19, comma 4 bis, ed all'art. 45, comma 7, della Legge regionale 20 giugno 1996, n. 12 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Le disposizioni hanno per oggetto i criteri e le modalità di costituzione, di ripartizione, di distribuzione e di liquidazione delle somme per l'attività svolta dai soggetti di cui al comma 4, lettere a) e b), dell'articolo 19 della Legge regionale 20 giugno 1996, n. 12 e successive modificazioni e integrazioni.
3. Una somma non superiore all'1,5% dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, costituita con le modalità di cui all'art. 187 (Costituzione delle somme) del contratto, è ripartita, per ogni singola opera o lavoro, ovvero per ogni atto di pianificazione comunque denominato, tra il personale dell'amministrazione operante in qualità di: coordinatore del ciclo, incaricato della redazione del progetto, del piano di sicurezza nelle fasi di progettazione ed esecuzione, della direzione dei lavori, del collaudo nonché tra i loro collaboratori, ovvero di redattore dell'atto di pianificazione. Le quote parti della predetta somma corrispondenti a prestazioni che non sono svolte dai predetti dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, costituiscono economie. Le Amministrazioni possono formulare un apposito regolamento per la gestione delle fasi di incentivazione che assuma i criteri del contratto.
4. Per coordinatore del ciclo di cui al comma 3, si intende la figura definita all'art. 4 della legge regionale 20 giugno 1996, n. 12 e successive modifiche.

5. Per direttore dei lavori si intende la figura definita dall'art. 16 della legge regionale 20 giugno 1996, n. 12 e successive modifiche.

Art. 186
(Definizione delle prestazioni)

1. Per progetto di lavoro pubblico si intende quello relativo ad un intervento che rientri nell'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 3 della legge regionale 20 giugno 1996 n. 12 e successive modifiche e integrazioni; per progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva si intendono le prestazioni descritte agli articoli 11, 12, 13 e 14 della legge regionale 20 giugno 1996, n. 12 e successive modificazioni.
2. Per i lavori pubblici, per i quali la soppressione della distinzione fisica tra progetto definitivo e progetto esecutivo risponda a criteri di ragionevolezza, di economicità e di efficacia, questi due livelli possono essere svolti in forma semplificata. Tale facoltà si applica, su indicazione preventiva e vincolante del coordinatore, ai sensi dell'articolo 11, commi 1 e 2, della legge regionale n. 12 del 1996, ai lavori pubblici che non necessitano di nulla osta, pareri, autorizzazioni o altri atti di assenso da parte di autorità o amministrazioni esterne all'ente, nonché alle varianti in corso d'opera di cui all'art. 32 Legge regionale 20 giugno 1996, n. 12, e successive modificazioni.
3. Per atti di pianificazione generale si intendono: il piano regolatore comunale o intercomunale e le sue revisioni, il piano urbano del traffico e i suoi aggiornamenti ed il piano territoriale paesaggistico.
4. Per atti di pianificazione esecutiva si intendono: i piani di lottizzazione d'ufficio, i piani integrati di recupero di iniziativa pubblica o mista pubblica e privata, i piani particolareggiati, i piani per insediamenti produttivi, i piani di zona per l'edilizia economico-popolare, le localizzazioni degli interventi per l'edilizia economico-popolare alternative ai piani di zona ai sensi dell'articolo 51 della legge nr. 865 del 1971 e gli altri piani urbanistici esecutivi, comunque denominati, attuativi di strumenti urbanistici generali anche in variante o in deroga a questi ultimi.
5. Rientrano tra le prestazioni disciplinate dal regolamento le varianti ai progetti di lavori e gli atti di pianificazione, limitatamente al loro importo e alla loro dimensione, purché aventi propria autonomia sotto il profilo delle prestazioni necessarie alla loro redazione e del procedimento di approvazione.

Art. 187
(Costituzione delle somme)

1. Per i progetti di lavori pubblici le somme sono calcolate, salvo diverse disposizioni del contratto, sull'importo dei lavori posto a base di gara comprensivo degli oneri sulla sicurezza, aumentate della parte di somme a disposizione eventualmente previste per lavori da affidare separatamente dall'appalto principale o in economia, per i quali siano state eseguite le prestazioni progettuali, in ogni caso al netto dell'I.V.A.. Nell'importo dei lavori sui quali è calcolato l'incentivo non rientrano le spese concernenti le ricerche, le indagini, la predisposizione del piano particellare e la procedura per l'esecuzione dell'eventuale occupazione ed esproprio, nonché tutte le attività propedeutiche di supporto o integrative alla progettazione, necessarie all'approvazione dei progetti, e all'ammontare dell'I.V.A.
2. Per i lavori da eseguirsi in economia diretta a mezzo di ditte specializzate nei casi di pronto intervento, urgenze e somme urgenze a seguito di eventi calamitosi, gli incentivi sono calcolati sugli importi liquidati all'impresa esecutrice sulla base della contabilità finale. Per gli interventi in amministrazione diretta gli incentivi saranno calcolati a consuntivo sull'importo delle spese effettivamente sostenute per la realizzazione dell'opera, risultanti da conto finale, o sull'importo del progetto approvato.
3. Tenendo conto sia dell'entità sia della natura dei lavori da realizzare, viene calcolata la percentuale per determinare le somme di cui al comma 1. Tale percentuale è il risultato dell'addizione di una delle aliquote percentuali di cui al seguente punto a) e di una di quelle di cui al seguente punto b):
 - a) aliquota percentuale relativa all'entità dell'opera determinata come di seguito:
 - 1) 0,75% per progetti il cui importo posto a base di gara non ecceda 200.000 €;

- 2) 0,70% per progetti il cui importo posto a base di gara è compreso tra 200.001€ e 750.000 €;
- 3) 0,65% per progetti il cui importo posto a base di gara è compreso tra 750.001 € e 2.500.000 €;
- 4) 0,60% per progetti il cui importo posto a base di gara è compreso tra 2.500.001 € e 5.000.000 €;
- 5) 0,50% per progetti il cui importo posto a base di gara supera 5.000.001 €;
- b) aliquota percentuale relativa alla natura dei lavori determinata come di seguito:
 - 1) 0,75% per progetti riguardanti nuove opere, ristrutturazioni, restauri e risanamento conservativo;
 - 2) 0,65% per progetti di manutenzione straordinaria;
 - 3) 0,50% per progetti di manutenzione ordinaria.
4. Per la realizzazione di nuove opere, ristrutturazioni, restauri e risanamento conservativo nell'ambito delle opere di edilizia, delle opere relative a scavi archeologici e beni culturali nonché per interventi comprendenti opere "puntuali" di particolare complessità, con incidenza superiore al 50% dei lavori a base d'asta (ponti, gallerie, impianti tecnologici speciali, macchinari industriali, ecc.) l'aliquota percentuale relativa all'entità dell'opera sarà pari allo 0,75% per importi fino a 750.000 €.
5. Per gli atti di pianificazione le somme sono calcolate nella misura del 30%, salvo diverse disposizioni del regolamento, sull'importo della tariffa professionale per le prestazioni urbanistiche di cui alla Circolare del Ministero dei lavori pubblici, Direzione generale urbanistica, del 1° dicembre 1969, nr. 6679, aggiornata all'ultimo adeguamento disponibile alla data di affidamento dell'incarico ovvero ad eventuali provvedimenti successivi ad applicazione obbligatoria, al netto delle spese e dei compensi a tempo.
6. Le somme destinate all'incentivazione non sono soggette ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verifichino dei ribassi o in sede di esecuzione si verifichino aumenti o diminuzione dei lavori. Le somme sono tuttavia costituite autonomamente per eventuali progetti di perizia non causata da errori o omissioni imputabili all'ufficio tecnico.
7. Le somme occorrenti sono prelevate dalle quote degli stanziamenti annuali riservate a spese di progettazione relative ai singoli lavori, indicate negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle amministrazioni, in attuazione dall'art. 45 della legge regionale n. 12 del 1996.

Art. 188 (Conferimento degli incarichi)

1. Il Dirigente competente provvede all'assegnazione degli incarichi per interventi da svolgere da parte degli uffici tecnici con atto formale, sottoscritto dal dipendente, nel rispetto delle quote massime stabilite all'art. 187 (Costituzione delle somme), tenuto conto delle responsabilità, delle competenze professionali, del carico di lavoro dei soggetti aventi titolo e della complessità dell'opera.
2. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono indicati il coordinatore del ciclo se non già diversamente individuato, e il tecnico o i tecnici che assumono la responsabilità professionale del progetto, se non già diversamente individuati; tali indicazioni sono omesse qualora l'ufficio tecnico abbia un solo soggetto abilitato alla progettazione del lavoro pubblico o alla redazione dell'atto di pianificazione. Il tecnico o i tecnici diplomati, in assenza dell'abilitazione, possono firmare i progetti, nei limiti previsti dagli ordinamenti professionali, qualora siano in servizio presso l'amministrazione aggiudicatrice, ovvero abbiano ricoperto analogo incarico presso un'altra amministrazione aggiudicatrice, da almeno tre anni e risultino inquadrati in un profilo professionale tecnico ed abbiano svolto o collaborato ad attività di progettazione.
3. Il personale, diverso dal tecnico incaricato, che svolge attività di collaborazione per il raggiungimento del risultato, deve essere individuato prima dell'inizio di ogni prestazione; il Dirigente provvede, sentito il coordinatore del ciclo, se diverso, a formare l'elenco dei partecipanti all'attività di progettazione e di pianificazione anche a titolo di collaborazione, indicando ove è possibile i compiti e i tempi assegnati a ciascuno; l'elenco può essere interno all'atto di conferimento di cui al comma 2 e viene conservato agli atti.

Art. 189
(Ripartizione verticale e orizzontale delle somme)

1. Le somme di cui al contratto sono ripartite verticalmente e orizzontalmente.

Art. 190
(Ripartizione verticale)

1. La ripartizione verticale delle somme è effettuata dal Dirigente o dal responsabile di servizio con i criteri di cui all'art. 187 (Costituzione delle somme) tra le varie fasi dell'intero ciclo, con una percentuale determinata tra i valori minimi e massimi dell'allegata Tabella 1.
Nella ripartizione devono essere soddisfatte le seguenti condizioni:
 - a) l'utilizzo di tutte le voci indicate nella tabella;
 - b) la somma delle percentuali definite per ciascuna voce all'interno degli intervalli consentiti non deve essere superiore a 100.
2. La determinazione delle percentuali di cui alla tabella 1 è definita tramite apposito regolamento di cui all'art. 185 (Oggetto delle disposizioni), comma 3, o tramite contrattazione decentrata di cui all'art. 010.

Art. 191
(Ripartizione orizzontale)

1. La ripartizione orizzontale delle somme per la progettazione di lavori pubblici, con riferimento ai singoli livelli progettuali, è effettuata secondo le indicazioni riportate nella seguente tabella 2. La stessa tabella viene presa a riferimento, qualora all'ufficio tecnico dell'ente sia affidato uno solo dei livelli di progettazione, e gli altri livelli siano affidati a professionisti esterni, per il calcolo della quota relativa al livello affidato.
2. La ripartizione orizzontale delle somme per la Direzione dei lavori pubblici, con riferimento alle singole figure interessate, è effettuata secondo le indicazioni riportate nella seguente tabella 3.

Art. 192
(Incarichi collegiali con uffici tecnici di altri enti)

1. Sono ammessi incarichi collegiali congiuntamente tra uffici tecnici di amministrazioni diverse; i rapporti sono regolati attenendosi ai principi del contratto.
2. Nel caso di elaborati progettuali redatti congiuntamente da più soggetti, la ripartizione della quota dell'incentivo da attribuire al singolo dipendente è effettuata dal Dirigente competente con riferimento all'effettiva prestazione fornita da ciascun soggetto e alla responsabilità legata all'attività espletata.

Art. 193
(Termini per le prestazioni)

1. Il Dirigente, nel provvedimento di affidamento, in analogia a quelli affidati all'esterno, deve stabilire i termini entro i quali sono eseguite le prestazioni, eventualmente suddivise in relazione alle singole fasi di progetto o di atto.
2. Tutti i termini per gli adempimenti possono essere prorogati, con provvedimento motivato, dal coordinatore del ciclo per proroghe fino al 20 % del termine originario (con arrotondamento in eccesso ad un giorno), o dall'organo che ha disposto l'affidamento per proroghe maggiori.
3. Il Dirigente cura la tempestiva attivazione delle strutture e dei soggetti interessati all'esecuzione delle prestazioni e prende nota della data di inizio della decorrenza dei termini.

Art. 194
(Ritardato adempimento delle prestazioni)

1. In caso di ritardato adempimento delle fasi, sono applicate le penalità previste dal presente comma:
 - a) ritardi fino a 10 giorni non festivi: penalità pari allo 0,5% della quota relativa alla singola fase, per ogni giorno di ritardo;
 - b) ritardi da 11 fino a 30 giorni non festivi: penalità pari al 1% della quota relativa alla singola fase, per ogni giorno di ritardo;
 - c) ritardi superiori a 30 giorni non festivi: abbattimento pari al 33% della quota relativa alla singola fase;
 - d) ritardi che hanno pregiudicato il finanziamento, che hanno costretto alla modifica dell'ordine del giorno del Consiglio già convocato, che hanno causato il rinvio dell'approvazione o dell'appalto all'avanzo finanziario successivo o altri pregiudizi gravi per l'attività amministrativa: nessuna ripartizione della quota e revoca delle quote eventualmente accantonate o distribuite in relazione alle fasi precedenti relative allo stesso progetto o piano per il quale si è verificato il ritardo; sono fatte salve le eventuali sanzioni disciplinari e il giudizio contabile per il risarcimento del danno, previsti dal vigente ordinamento;
 - e) nei casi di cui alle lettere c) e d) l'amministrazione può revocare l'incarico e affidarlo ad altri ovvero a persone titolari del primo affidamento, non risultate responsabili del ritardo; la revoca è subordinata alla garanzia del contraddittorio con gli interessati, sentito il Dirigente.

Art. 195
(Omesso o inesatto adempimento delle prestazioni)

1. In caso di inesatto adempimento sono applicate le penalità previste dal presente comma:
 - a) Qualora l'inesatto adempimento sia sanabile senza l'approvazione di ulteriori atti di programmazione o della loro modifica e senza la necessità del reperimento di diverse o maggiori risorse finanziarie, la quota relativa alla singola prestazione è ridotta di un decimo;
 - b) Qualora l'inesatto adempimento comporti modifiche agli atti di programmazione, ovvero varianti progettuali sotto il profilo tecnico o sotto il profilo finanziario che necessitano di nuove approvazioni, compatibili con i tempi le finalità e le disponibilità dell'amministrazione, la quota relativa alla singola prestazione è ridotta di un quarto;
 - c) nei casi di cui alla lettera b) qualora gli eventuali rimedi non siano compatibili con i tempi, le finalità e le disponibilità dell'amministrazione, comportino variazioni di bilancio, rinvio dell'approvazione o dell'appalto all'anno finanziario successivo o altri pregiudizi gravi per l'attività amministrativa, la quota relativa alla singola prestazione è ridotta della metà;
 - d) Qualora l'inesatto adempimento o gli errori abbiano costretto l'amministrazione ad abbandonare il progetto o il piano o a disporre il rifacimento integrale oppure siano stati causa inequivocabile di annullamento in sede giurisdizionale o di rigetto o rifacimento integrale imposti da altre autorità a ciò preposte per legge: nessuna ripartizione della quota e revoca delle quote eventualmente accantonate o distribuite in relazione alle fasi precedenti relative allo stesso progetto o piano;
 - e) Nei casi di cui alle lettere c) e d) l'amministrazione può revocare l'incarico e affidarlo ad altri ovvero a persone titolari del primo affidamento che non siano risultate responsabili; la revoca è subordinata alla garanzia del contraddittorio con gli interessati sentiti il coordinatore del ciclo e il responsabile del procedimento.

2. All'omissione dell'adempimento delle prestazioni si applicano le disposizioni di cui al comma 1, lettere d) ed e); sono fatte salve le eventuali sanzioni disciplinari e il giudizio contabile per il risarcimento del danno, previsti dal vigente ordinamento.
3. Ai fini del presente articolo si considera inesatto adempimento delle prestazioni l'inadeguata valutazione dello stato di fatto, la mancata o erronea individuazione della normativa vincolante per la progettazione o per la redazione del piano, il mancato rispetto dei requisiti funzionali ed economici prestabiliti, il mancato rispetto di legittime direttive o indirizzi programmatici impartiti dai competenti organi dell'Amministrazione risultanti da prova scritta, la violazione delle norme di diligenza nella predisposizione degli elaborati e degli atti tecnici.
4. Le penali di cui al presente articolo si sommano, se nel caso, con quelle di cui all'art. 194 (Ritardato adempimento delle prestazioni), fermo restando che il loro importo complessivo non può essere superiore alle somme da ripartire relative al progetto o all'atto di pianificazione.

Art. 196
(Liquidazione delle somme)

1. La liquidazione degli incentivi relativi alle fasi attuative dei lavori, dovrà avvenire entro i mesi di marzo ed ottobre di ogni anno, salvo diverse disposizioni delle Amministrazioni competenti.

Art. 197
(Spese)

1. Tutte le spese occorrenti alla redazione dei progetti e dei piani sono a carico dell'Amministrazione.
2. La fornitura dei beni e dei materiali occorrenti per la redazione dei progetti e dei piani è effettuata con i normali sistemi di approvvigionamento previsti dall'ordinamento interno dell'Amministrazione.
3. Qualora, per qualsiasi motivo, uno o più dipendenti incaricati dell'atto facciano uso di materiale o beni strumentali di loro proprietà privata per l'espletamento delle prestazioni, non può essere corrisposto loro alcun indennizzo, rimborso o altra somma comunque denominata.

Art. 198
(Oneri per l'iscrizione agli albi professionali)

1. Gli oneri per l'iscrizione agli Ordini o Collegi professionali di appartenenza dei tecnici che svolgono atti per i quali l'iscrizione è prescritta sono a carico, nella misura stabilita dai singoli ordinamenti professionali, dell'Amministrazione.
2. Qualora il dipendente per il quale è richiesta o è necessaria l'iscrizione all'Ordine o Collegio professionale sia autorizzato all'esercizio della libera professione ai sensi delle norme sul rapporto di lavoro a tempo parziale, gli oneri per l'iscrizione e quelli conseguenti, di cui al comma 1 del presente articolo, salvo diversa e inderogabile disposizione di legge, sono a carico dello stesso dipendente.

Art. 199
(Copertura assicurativa)

1. Qualora la progettazione sia affidata a proprio dipendente, la stazione appaltante assume l'onere del premio corrisposto per contrarre garanzie assicurative per la copertura dei rischi professionali.
2. L'assicurazione è garantita all'assicurato per la responsabilità civile derivante, ai sensi di legge, per danni involontariamente cagionati a terzi in conseguenza di un fatto accidentale direttamente connesso all'esercizio dell'attività.
3. Limitatamente ai soli errori di progettazione, di Direzione Lavori, di Coordinamento della sicurezza sia in fase di progettazione che di esecuzione e in fase di collaudo, la garanzia è estesa ai danni arrecati alle opere in costruzione ed a quelle sulle quali o nelle quali si eseguano i lavori, provocati da rovina totale o parziale delle opere stesse.

4. L'assicurazione comprende altresì le spese imputabili all'assicurato per neutralizzare o limitare le conseguenze di un grave difetto che incida sulla stabilità dell'opera.
5. L'importo da garantire non può essere inferiore al 10% del costo di costruzione dell'opera progettata.
6. La garanzia cessa al verificarsi di una sola delle seguenti circostanze:
 - sottoscrizione del verbale di ultimazione dei lavori o rilascio del certificato provvisorio di collaudo;
 - consegna, anche provvisoria, delle opere al committente;
 - utilizzo delle opere secondo la loro destinazione d'uso.

Art. 200

(Relazione periodica sull'applicazione del regolamento)

1. Con cadenza annuale, entro il 31 gennaio di ogni anno, il soggetto individuato da ogni singola amministrazione, redige una relazione sommaria in ordine alla applicazione del contratto. Tale relazione dovrà contenere almeno le seguenti indicazioni:
 - a) l'indicazione dei progetti affidati nell'anno precedente, con il relativo importo base di gara;
 - b) l'importo delle somme liquidate nell'anno precedente, la ripartizione e la denominazione dei destinatari;
 - c) eventuali vizi riscontrati nei lavori progettati, contestazioni o altre controversie sorte o conclusesi nell'anno precedente, per cause imputabili alla responsabilità dell'ufficio tecnico.
2. Copia della relazione è trasmessa al legale rappresentante dell'ente, alle rappresentanze sindacali presenti nell'ente e all'A.R.R.S..
3. La relazione di cui al comma 1 può essere contenuta o assorbita da altre relazioni concernenti gli investimenti eventualmente previste dall'ordinamento interno dell'ente.
4. Nella formazione del bilancio di previsione, i responsabili dell'ufficio tecnico devono indicare all'ufficio di ragioneria gli importi tenendo conto delle somme e degli oneri connessi di cui al regolamento, per la necessaria previsione e programmazione.
5. Per la competenza organizzativa e procedurale necessaria alla ripartizione delle somme, se non prevista dal contratto, si fa riferimento agli atti dei singoli enti.

Art. 201

(Trattamento economico accessorio)

1. Fermo restando la compatibilità con gli incentivi previsti dal contratto, la contrattazione decentrata potrà stabilire in che misura le somme spettanti ai sensi degli artt. 038 (Retribuzione di posizione) , 039 (Disposizione in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche), 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) e 041 (Incarichi per il miglioramento dei servizi) possono integrare quanto previsto dal contratto.
2. Il salario di risultato di cui all'art. 135 è assorbito dall'incentivo del contratto sulla base di quanto segue:
 - fino a 3.100 € di incentivo il salario di risultato è corrisposto per intero;
 - da 3.101 € a 4.650 € è abbattuto di 1/3 del suo ammontare;
 - da 4.651 € a 6.200 € è abbattuto di 2/3 del suo ammontare;
 - oltre 6.201 € è assorbito per intero.

Art. 202

(Contributi previdenziali)

1. Le somme che si determinano con le procedure di cui all'art. 187 (Costituzione delle somme), derivanti dagli importi dei lavori pubblici posti a base di gara, sono utilizzate, oltre che per la distribuzione degli incentivi, anche per la copertura dei contributi previdenziali e/o oneri riflessi dovuti a carico degli Enti.

Art. 203
(Straordinario)

1. L'incarico affidato ai sensi dell'art. 188 (Conferimento degli incarichi) del contratto potrà essere svolto durante l'orario lavorativo giornaliero e le eventuali ore di lavoro straordinario, per le fasi di progettazione, non saranno retribuite. Saranno invece retribuite nella misura e alle condizioni previste dal contratto collettivo, le ore preventivamente autorizzate dal dirigente per le altre attività attinenti l'ufficio.

Art. 204
(Norma transitoria)

1. A tutti i dipendenti dell'Amministrazione regionale ai quali sia stato comunque conferito, in difetto ai requisiti richiesti, l'incarico di coordinatore del ciclo di realizzazione ai sensi dell'art. 4, comma 8, della Legge regionale 20 giugno 1996, n. 12, viene riconosciuta dall'1/1/1999 l'indennità di cui alla fascia B dell'art. 6 dell'accordo siglato in data 5 marzo 1998.

Art. 205
(Decorrenza)

1. Limitatamente ai lavori pubblici, per i quali non è stato approvato lo stato finale e/o la rendicontazione o comunque consegnati in data susseguente al 01/07/2000, il contratto trova applicazione per tutte le fasi del ciclo o per le loro parti esperite successivamente al 01/07/2000 a condizione che le amministrazioni competenti, entro la data del 31/8/2002, quantifichino gli oneri pregressi e diano agli stessi opportuna copertura finanziaria.

Art. 206
(Abrogazione di norma contrattuale)

1. Dal 1/1/2002 è abrogato l'art. 6 dell'accordo siglato in data 5 marzo 1998 tra l'ARRS e le OO.SS. per i dipendenti dell'Amministrazione regionale. Da tale data le conseguenti risorse cessano di alimentare il fondo unico aziendale previsto dall'art. 153.

TABELLA 1
Ripartizione verticale

	MIN	MAX
Coordinamento del ciclo	4%	12%
Progettazione e sottoscrizione dell'atto	35%	45%
Direzione dei lavori	25%	40%
Elaborazione piano della sicurezza	5%	8%
Esecuzione piano sicurezza	7%	10%
Collaudo	6%	9%
A disposizione dei dirigenti competenti da destinare a collaboratori diversi a condizione che vi sia almeno una fase tra direzione lavori e progettazione oltre al coordinamento del ciclo	1%	3%
Residuo per il rimborso della iscrizione agli albi professionali di cui all'art. 198 comma 1	1%	1%

	ATTI DI PIANIFICAZIONE (IPOTESI)
Coordinatore e responsabile del procedimento	10%
Tecnico/i che sottoscrive/ono l'atto	40%
Tecnici di supporto al redattore	30%
Collaboratori diversi	20%

TABELLA 2
Ripartizione orizzontale

Tre livelli progettuali		
P	D	E
20%	40%	40%

P = preliminare

D = definitivo

E = esecutivo

TABELLA 3
Ripartizione orizzontale

Tre livelli progettuali		
DL	A	C
60%	20%	20%

DL = Direttore dei lavori

A = Assistente o direttore operativo

C = Contabilizzatore

Art. 207
(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. 227 (Norma di rinvio) 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.

SEZIONE VII - Disciplina specifica per il Corpo Valdostano dei Vigili del fuoco.

Parte I – Fondo vigili del fuoco.

Art. 208 (Costituzione del Fondo)

1. Il fondo è finalizzato a promuovere significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali relativamente alla vigilanza, alla prevenzione e alla formazione dei servizi antincendio della Regione Valle d'Aosta.
2. A decorrere dall'1/1/2001 è costituito il "Fondo Vigili del Fuoco" alimentato dai proventi derivanti dai versamenti effettuati a favore dell'Amministrazione regionale per le seguenti prestazioni svolte fuori dagli orari di lavoro ordinari, straordinari:
 - a) dal 55% dei proventi derivanti dai servizi di prevenzione e di vigilanza forniti dall'Amministrazione regionale ai sensi dell'art. 16 della L.R. 19 marzo 1999, n. 7;
 - b) dai proventi derivanti da attività di formazione e addestramento di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008.

Art. 209 (Utilizzo del Fondo)

1. I proventi per le prestazioni dei servizi a pagamento, di cui all'art. 208 (Costituzione del Fondo) del contratto, sono utilizzati per compensare i dipendenti che svolgono le prestazioni relative:
 - a) ai servizi di prevenzione e vigilanza, svolti al di fuori dell'orario di lavoro ordinario e straordinario;
 - b) ai servizi di formazione o aggiornamento previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, svolti al di fuori dell'orario di lavoro ordinario e straordinario;
 - c) eventuali proventi non utilizzati per i compensi di cui ai precedenti commi a) e b), verranno utilizzati per incrementare corsi di formazione professionale del corpo dei vigili del fuoco.
2. Il servizio verrà reso e retribuito sugli obiettivi, sulle attività e sui contenuti previsti dalle successive Parti II "Servizi di prevenzione incendi", III "Servizi di vigilanza antincendio" e IV "Attività di formazione tecnico professionale in applicazione del D.Lgs. n. 81/2008".
3. I compensi per le prestazioni a pagamento di cui al presente articolo decorrono dall'1/1/2000.

Parte II – Servizio di prevenzione incendi.

Art. 210 (Obiettivi)

1. Si fissano di seguito gli obiettivi da raggiungere per il servizio di prevenzione incendi:
 - a) rispettare i termini procedurali introdotti dal DPR n. 37/1998;
 - b) recuperare situazioni di arretrato;
 - c) affrontare il passaggio dal Nulla Osta Provvisorio al Certificato di Prevenzione Incendi;
 - d) incrementare le verifiche ed i sopralluoghi, anche con l'introduzione dei controlli a campione;
 - e) dare attuazione uniforme alle procedure di cui al decreto legislativo n. 758/1994.
2. Dalla prospettiva delineata discende una intensificazione dell'attività dedicata al servizio di prevenzione incendi, che dovrà essere affrontata attraverso un sempre più razionale impiego delle risorse, secondo le direttive appresso indicate in relazione alle varie procedure previste dal servizio.
3. In tale contesto si ritiene opportuno, fatte salve le prioritarie esigenze del servizio di soccorso, aumentare il contributo nell'espletamento dei servizi di prevenzione incendi del personale operativo Capo reparto, Capo squadra e vigile, in possesso di appositi requisiti e previa adeguata formazione professionale.

4. Si richiama l'attenzione sulla responsabilità oggettiva del Dirigente nell'atto di affidamento delle pratiche e nello stabilire che il dipendente, cui vengono affidate, abbia la capacità tecnica di svolgerle.

Art. 211
(Parere di conformità sui progetti)

1. Tale attività in relazione anche a quanto previsto al riguardo dalla L.R. n. 19/99, richiede che sia espletata con particolare attenzione e nel rispetto dei termini stabiliti da parte del personale incaricato.
2. In relazione ai carichi di lavoro, l'impegno richiesto in orario ordinario e straordinario va integrato con prestazioni da effettuarsi al di fuori del predetto orario.
3. Sulla scorta dei dati statistici riferiti all'ultimo triennio e dell'attuale organico di funzionari tecnici in servizio presso il Corpo Valdostano dei Vigili del Fuoco si stabilisce che ogni funzionario, tenendo conto di tutti i restanti impegni ed incarichi d'ufficio, è tenuto ad espletare annualmente, in orario ordinario e straordinario, un numero di pratiche afferenti pareri di conformità su progetto da quantificare sulla base di 360 ore/pratica, con riferimento alla durata in ore stabilita per ciascuna attività del D.M. 16 febbraio 1982 nell'allegato VI del D.M. 4 maggio 1998.
4. Il suddetto impegno potrà essere incrementato nei confronti dei funzionari da impiegare a tempo pieno nel servizio di prevenzione incendi, così come potrà essere ridotto per quelli che vengono impiegati stabilmente o temporaneamente in incarichi particolari.
5. In particolare, si potrà procedere ad una riduzione del predetto impegno nei confronti dei funzionari incaricati dal Corpo Valdostano dei Vigili del Fuoco in qualità di analisti di rischio, di predisporre l'istruttoria dei rapporti di sicurezza delle attività a rischio di incidente rilevante e da effettuarsi in orario di servizio ordinario.
6. I criteri per l'assegnazione delle pratiche da espletare al di fuori dell'orario ordinario e straordinario, cui si deve ricorrere solo dopo aver assolto all'impegno in orario ordinario, dovranno tenere conto del livello di conoscenza ed esperienza maturata da ciascun funzionario e della difficoltà di ciascuna pratica, anche in relazione ai tempi di risposta previsti dalla vigente normativa.
7. Tenendo conto degli obiettivi prefissati e fatte salve le prioritarie esigenze del servizio di soccorso, il Comandante potrà incaricare per il servizio di prevenzione incendi, relativo ai pareri di conformità, anche personale appartenente alle qualifiche di Capo reparto e Capo squadra, nonché vigili con anzianità di servizio non inferiore a 5 (cinque) anni in possesso di diploma di scuola media superiore ad indirizzo tecnico (diploma di geometra o di perito industriale) previa frequenza di apposito corso specialistico di formazione e superamento di esame finale.
8. Il predetto personale, previo espletamento delle procedure previste dal contratto di comparto sarà prevalentemente inserito in orario di lavoro giornaliero, al fine di garantire la necessaria continuità del servizio ed il rapporto con l'utenza.
9. Con successivo provvedimento saranno stabiliti i contenuti dei corsi di formazione da svolgersi, i criteri di accesso ai medesimi, nonché quelli dell'esame di valutazione finale.
10. Le tipologie di attività di prevenzione incendi che potranno essere espletate dal predetto personale sono quelle riportate nelle seguenti tabelle.

TIPOLOGIA DEI CONTROLLI DI PREVENZIONE INCENDI CHE POSSONO ESSERE ESPLETATI
DAL PERSONALE DELLA CARRIERA DI CAPO REPARTO, CAPO SQUADRA E VIGILE, IN
POSSESSO DEI REQUISITI PREVISTI, CON RIFERIMENTO ALLE ATTIVITÀ DI CUI
ALL'ALLEGATO
DEL D.M. 16 FEBBRAIO 1982

A) ESAME DEI PROGETTI

ATTIVITÀ DM 16/2/1982	SOTTOCLASSE
3/A	FINO A 2 MC
3/B	FINO A 500 KG

4/A	FINO A 2 MC
4/B	FINO A 5 MC
64	FINO A 100 KVA
72	OFFICINE PER RIPARAZIONE AUTOVEICOLI CON CAPIENZA FINO A 20 AUTOVEICOLI
91	CON POTENZIALITÀ FINO A 350 KW
92	CON CAPIENZA FINO A 50 AUTOVEICOLI
94	EDIFICI FINO A 32 METRI DI ALTEZZA ANTINCENDIO
95	ASCENSORI IN EDIFICI CIVILE ABITAZIONE FINO A 32 METRI DI ALTEZZA ANTINCENDI

B) SOPRALLUOGO PER IL RILASCIO CERTIFICATO PREVENZIONE INCENDI

ATTIVITÀ DM 16/2/1982	SOTTOCLASSE
2	CABINE
3/A	FINO A 2 MC
3/B	FINO A 500 KG
4/A	FINO A 2 MC
4/B	FINO A 5 MC
8	FINO A 10 ADDETTI
15	FINO A 25 MC
16	FINO A 10 MC
17	FINO A 25 MC
20	FINO A 1.000 KG
22	FINO A 10 MC
25	
43	FINO A 500 Q.LI
46	FINO A 1.000 Q.LI
47	FINO A 1.000 Q.LI
56	
58	FINO A 500 Q.LI
64	
72	FINO A 20 AUTOVEICOLI
77	
91	
92	FINO A 300 AUTO
93	FINO A 10 ADDETTI
94	FINO A 32 METRI
95	FINO A 32 METRI

Art. 212

(Sopralluogo per il rilascio del certificato di prevenzione incendi)

1. Tale servizio deve essere svolto, nel rispetto delle reciproche competenze professionali, dai funzionari tecnici R.T.A. nonché dai Capi reparto, Capi squadra e Vigili che abbiano superato gli appositi corsi di formazione.
2. Le attività di prevenzione incendi, per le quali l'effettuazione dei sopralluoghi potrà essere espletata da personale della carriera di Capo reparto, Capo squadra e Vigile sono riportate nell'art. 211 (Parere di conformità sui progetti) comma 10.
3. Espletamento dei sopralluoghi.

Tenendo conto del maggior impegno, in termini di tempo, che richiedono i sopralluoghi, per assolvere a tale tipo di servizio si dovrà privilegiare l'espletamento reso al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione. Dovranno in ogni caso essere espletati in orario ordinario i seguenti sopralluoghi:

- sopralluoghi per i quali ricorrano motivi di urgenza, o nei casi di segnalazione di potenziale pericolo;
- sopralluoghi di riscontro delle prescrizioni impartite secondo le procedure del D.LGS. n. 758/1994;
- sopralluoghi da effettuarsi in seno ad organi collegiali.

I criteri per stabilire l'entità e la qualità delle pratiche da espletare al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione, ai fini della ripartizione del lavoro, devono tenere conto dei seguenti fattori:

- profilo professionale del personale incaricato;
- livello di conoscenza e di esperienza maturata dal personale preposto;
- difficoltà di ciascuna pratica, valutata anche sulla base della durata di cui all'allegato VI al D.M. 4 maggio 1998.

Art. 213

(Rinnovo del certificato di prevenzione incendi)

1. In relazione all'art. 4 del D.P.R. n. 37/1998 che ha apportato una evidente semplificazione alla procedura del rinnovo del Certificato di Prevenzione Incendi, la struttura competente l'ufficio deve provvedere sulla base della specifica documentazione prevista, senza l'obbligo di effettuare il sopralluogo di verifica, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza.
2. Il controllo da parte della struttura competente, deve limitarsi ad un riscontro dei documenti che peraltro vanno redatti in conformità ai fac simile in uso.
3. Il relativo servizio deve essere reso in orario ordinario.

Art. 214

(Compensi al personale tecnico antincendi e dei profili professionali di vigile, capo squadra e capo reparto per i servizi di prevenzione incendi resi al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione)

1. In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e a quanto stabilito dall'art. 16 della L.R. n. 7/99, il personale che assolve a tale servizio, al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione, nel rispetto e nei limiti di quanto in precedenza stabilito, sarà compensato sulla base degli importi lordi derivanti dall'applicazione delle seguenti percentuali sui corrispettivi pagati dal richiedente:

PARERI DI CONFORMITA' SUI PROGETTI	= 15%
SOPRALLUOGO PER RILASCIO C.P.I	= 25%
PROCEDURA DI DEROGA	
a) parere di pertinenza del Comando VV.F.	= 10%
b) istruttoria dell'Ispettorato Regionale VV.F.	= 10%.

Art. 215

(Impiego del personale amministrativo per il miglioramento del servizio di prevenzione incendi)

1. Al fine di favorire l'espletamento delle pratiche di prevenzione incendi e garantire un miglior servizio all'utenza, l'Amministrazione regionale, informate le OO.SS., individua le opportune soluzioni organizzative.
2. Sulla base di quanto sopra e previa valutazione dei carichi di lavoro, al personale amministrativo incaricato dell'espletamento delle pratiche, da individuarsi nel medesimo settore o in altri uffici del Comando o dell'Ispettorato Regionale, può essere autorizzata una specifica prestazione straordinaria aggiuntiva entro un massimo di 10 ore mensili pro-capite.

Parte III - Servizio di vigilanza antincendio.

Art. 216

(Criteri Organizzativi del servizio)

1. All'espletamento del servizio di vigilanza antincendio presso i locali di pubblico spettacolo e intrattenimento concorre tutto il personale operativo del Corpo Valdostano dei Vigili del Fuoco. Tenendo conto delle attuali dotazioni organiche del personale operativo, per l'espletamento dei servizi di vigilanza antincendio dovrà farsi ricorso di norma a prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione, favorendo la partecipazione volontaria del personale secondo le seguenti modalità di impegno, in relazione alla durata del servizio da rendere sul luogo della manifestazione e prevedendo che, al termine del servizio di vigilanza, il personale non sia inserito nei turni ordinari:
 - Servizi di durata inferiore a 2 h e 30.
Qualora la durata del servizio da prestare sul luogo della manifestazione e comprensiva dei tempi di ispezione e della durata dello spettacolo o manifestazione, sia inferiore a 2h e 30, occorrerà privilegiare il personale volontario residente nel Comune ove ha luogo la manifestazione o nelle immediate prossimità, o in alternativa fare ricorso, informate le OO.SS. territoriali, a personale in servizio e purché ciò sia compatibile con le esigenze di servizio.
 - Servizi di durata superiore alle 2h e 30.
Per tali servizi si dovrà fare ricorso prioritariamente al personale volontario attraverso criteri di rotazione. Qualora la durata del servizio sia superiore alle 8 ore occorre suddividere il servizio in turnazioni ciascuna delle quali deve avere durata minima di 4 ore e non superiore alle 8 ore.
2. Trasporto del Personale.
In via generale il Comando assicura il trasporto del personale incaricato del servizio dalle sede Vigili del Fuoco più vicina al luogo ove ha sede lo spettacolo o manifestazione e le relative spese dell'automezzo sono a carico del richiedente il servizio. Pertanto il personale incaricato qualora intenda utilizzare l'automezzo dell'amministrazione dovrà trovarsi presso la sede Vigili del Fuoco prevista all'ora stabilita in uniforme da intervento, altrimenti si recherà direttamente sul luogo del servizio all'ora stabilita. Ai fini giuridici il personale è da considerarsi in servizio durante i tempi di viaggio necessari per raggiungere dalla propria abitazione il luogo ove espletare il servizio di vigilanza.

Art. 217

(Compensi al personale per servizi di vigilanza antincendio
resi al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione)

1. Il personale operativo che espleta il servizio di vigilanza al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione ha diritto ad un corrispettivo lordo calcolato sulla base della durata del servizio reso sul luogo dello spettacolo o manifestazione e dei compensi orari di cui alla tabella allegata che tengono conto della qualifica professionale e della fascia oraria nella quale si espleta il servizio.
2. Per i servizi la cui durata è inferiore alle 2h e 30, l'amministrazione garantisce un compenso minimo sulla base di 3 ore.
3. Per ogni servizio di vigilanza reso al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione, vengono inoltre corrisposti a ciascuna unità €. 5,16 (CINQUE/16) al lordo delle ritenute di legge, quale compenso forfettario delle spese di trasferimento, per cui non compete alcuna indennità di missione.
4. CASI PARTICOLARI
CASO I
Potrebbe verificarsi che un servizio di vigilanza, regolarmente richiesto, non possa essere espletato in quanto per motivi vari non è stato più possibile mettere in atto la manifestazione, ma di tale circostanza non ne è stata data comunicazione al Comando in tempo utile per annullare il servizio richiesto. In tale circostanza il personale incaricato del servizio e che pertanto si è portato sul posto regolarmente, ma non ha potuto espletarlo per i motivi sovraesposti, ha diritto ad essere compensato sulla base del minimo di 3 ore.

CASO II

Nel caso che un servizio richiesto per motivi vari, subisca un prolungamento, il personale è tenuto a prestare servizio ed essere compensato per l'intera durata. Il verificarsi di tale circostanza deve essere riportato in apposito verbale redatto dal responsabile del servizio e sottoscritto dal richiedente.

TABELLA DEI COMPENSI ORARI LORDI
PER SERVIZI DI VIGILANZA RESI AL DI FUORI DELL'ORARIO ORDINARIO, STRAORDINARIO E
DI TURNAZIONE

PERSONALE	ORARIO A	ORARIO B	ORARIO C
Personale direttivo RTA	€ 20,65	€ 22,20	€ 24,78
Personale di concetto RTA	€ 18,07	€ 19,10	€ 21,17
Capo reparto	€ 17,55	€ 17,81	€ 19,88
Capo squadra	€ 17,04	€ 17,30	€ 19,10
Vigile	€ 16,52	€ 16,78	€ 18,07

Orario A = FASCIA DIURNA FERIALE
(dalle ore 06,00 alle ore 22,00 dei giorni feriali)

Orario B = FASCIA NOTTURNA FERIALE
(dalle ore 22.00 alle ore 06.00 dei giorni feriali)
= FASCIA DIURNA FESTIVA
(dalle ore 06.00 alle ore 22.00 dei giorni festivi)

Orario C = FASCIA NOTTURNA FESTIVA
(dalle ore 22,00 alle ore 06,00 dei giorni festivi).

Parte IV - Attività di formazione tecnico professionale in applicazione del decreto legislativo 09 aprile 2008, n. 81.

Art. 218

(Tariffe e modalità per lo svolgimento dell'attività di formazione)

1. Le tariffe previste per le attività di formazione svolta dal Corpo Valdostano dei Vigili del Fuoco agli addetti di cui all'art. 43 del decreto legislativo 09 aprile 2008, n. 81, incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, sono stabiliti dalla Giunta regionale in conformità alle previsioni di cui all'art. 16 della L.R. 7/99.
2. Le domande per ottenere le prestazioni di cui al comma precedente dovranno essere corredate dalle ricevute di versamento presso la tesoreria regionale.
3. I versamenti saranno effettuati su un conto corrente postale intestato presso la tesoreria regionale con c/c postale n. con causale "Prestazioni rese dai VV.FF. per formazione addetti di cui all'art. 43 del decreto legislativo 81/2008".
4. I proventi derivanti dall'applicazione delle tariffe di cui al punto 1 sono introitati al Cap. 9860 del Bilancio della Regione.
5. I compensi da erogare al personale del Corpo Valdostano dei Vigili del Fuoco per l'attività di formazione tecnico-professionale e di accertamento di cui alla legge 81/2008 sono i seguenti:

A) ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

LEZIONI TEORICHE SVOLTE DAI DIRIGENTI E DA PERSONALE DELL'AREA OPERATIVA TECNICA CON QUALIFICA NON INFERIORE AD ASSISTENTE TECNICO ALL'INCENDIO	67,13 €/ORA
LEZIONI PROPEDEUTICHE ALLE ESERCITAZIONI PRATICHE SVOLTE DAI CAPI REPARTO E CAPI SQUADRA DEL C.V.VV.FF.	51,64 €/ORA
ESERCITAZIONI PRATICHE SVOLTE DA CAPI REPARTO E CAPI SQUADRA DEL C.V.VV.F F.	43,89 €/ORA
PERSONALE NON DOCENTE	23,24 €/ORA

B) ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO

PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE DI ACCERTAMENTO	33,56 €/ORA
COMPONENTE DELLA COMMISSIONE DI ACCERTAMENTO	20,66 €/ORA
ADDETTO ALLA SEGRETERIA DELLA COMMISSIONE	12,91 €/ORA

6. I suddetti compensi sono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali e vanno corrisposti per l'attività svolta al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, straordinario e di turnazione.

Parte V - Indennità e lavoro straordinario.

Art. 219
(Indennità di rischio)

- Al personale professionista dell'area operativa-tecnica del Corpo valdostano dei vigili del fuoco, in aggiunta al trattamento economico previsto dal C.C.R.L del comparto unico della Valle d'Aosta, viene corrisposta una indennità di rischio mensile con i seguenti importi lordi:
 - ♦ B 2 € 390,37
 - ♦ B 3 € 390,37
 - ♦ C 1 € 463,56
 - ♦ C 2 - Capo reparto € 490,40
 - ♦ C 2 – Collaboratore tecnico antincendi € 541,67
 - ♦ D – Ispettore antincendi € 541,67
 - ♦ D – Ispettore antincendi direttore € 584,65.
- Le indennità di cui al comma 1, sono maggiorate di € 44,41 lordi per il personale con più di 22 anni di servizio e di € 72,30 lordi per il personale con più di 28 anni di servizio.
- Gli importi di cui sopra hanno effetto sulla tredicesima mensilità.

Art. 220
(Indennità operativa)

- E' istituita, per il personale dell'area operativa-tecnica del Corpo valdostano dei vigili del fuoco, l'indennità operativa che viene finanziata secondo quanto previsto dall'art. 156 (Indennità non gravanti sul Fondo unico aziendale).
- L'importo mensile della suddetta indennità è stabilita in € 82,63 lordi mensili corrisposta per 12 mensilità.

Art. 221
(Indennità di turno)

1. L'indennità oraria notturna e festiva spettante al personale operativo tecnico del Corpo valdostano dei vigili del fuoco è determinata in € 1,04 orari lordi.
2. Per il personale in turno di servizio a Capodanno, Pasqua, 1° Maggio, Ferragosto, Natale e Santa Barbara l'indennità è determinata in € 2,08 orari lordi.
3. Ai dipendenti di cui trattasi non competono le maggiorazioni orarie spettanti al restante personale del comparto.

Art. 222
(Indennità di reperibilità)

1. La reperibilità è uno strumento organizzativo attraverso il quale una componente qualificata del Corpo impegnata per la prevalente parte della giornata nei compiti di prevenzione, di formazione e di direzione delle necessarie strutture organizzative su cui si articola il servizio, può essere chiamata in particolari circostanze e con la adeguata rapidità, a prestare la propria opera negli interventi di soccorso tecnico urgenti, che costituiscono compito istituzionale prioritario.
2. Tale istituto è rivolto a tutto il personale indicato all'art. 36 della L.R. 7/99, e le relative prestazioni, regolate e retribuite sulla base dei principi appresso indicati, costituiscono ordinario dovere di servizio.
3. Pertanto il Comando regionale e la Direzione Servizio Antincendio e Soccorso dovranno con apposito ordine di servizio, fissare mensilmente i turni di reperibilità da prestare.

DISCIPLINA DEL SERVIZIO

4. L'ordine di servizio mensile (da emanare almeno 6 giorni prima della fine del mese precedente quello della turnazione) potrà prevedere, per particolari esigenze del Comando, oppure per esplicita richiesta degli interessati, l'accorpamento di più turni consecutivi.
5. Sono ammessi scambi di turno purché sottoscritti da entrambi gli interessati e comunicati almeno un giorno prima al Dirigente per le variazioni delle disposizioni di servizio.
6. Il personale incaricato della reperibilità sarà avvertito dal centralino della sede per la quale presta servizio attraverso la rete telefonica e/o gli apparati di telecomunicazione portatili di dotazione della sede stessa, e dei quali viene fornito.
7. Il suddetto potrà utilizzare per recarsi sul luogo dell'intervento l'autovettura di servizio.
8. Il capo turno dovrà avvisare il personale reperibile nei casi in cui un intervento di soccorso sia di entità tale da richiedere un'azione di coordinamento e/o di supervisione tecnica di livello superiore a quello ordinariamente affrontabile dalla squadre chiamate ad operare in prima istanza.
9. Il personale reperibile dovrà restare nell'ambito territoriale di competenza del Comando regionale in modo da poter sempre adempiere con assoluta tempestività alle richieste di intervento.
10. In via del tutto eccezionale, e previa autorizzazione del dirigente responsabile, il personale reperibile potrà mantenersi in ambito territoriale diverso qualora ciò consenta di intervenire con pari tempestività.
11. Rimane inteso che il personale reperibile, una volta chiamato, è considerato in servizio a tutti gli effetti per l'arco di tempo in cui rimane impegnato (che parte dalla convocazione e sino al rientro effettivo al domicilio) e pertanto gli competerà la retribuzione di lavoro straordinario previsto per le esigenze di servizio imprevedibili ed indilazionabili. Le ore di chiamata in servizio sospendono l'assegnazione dell'indennità di reperibilità.
12. Nel caso di interventi di particolare gravità e/o durata che interessino ore notturne precedenti la giornata lavorativa ordinaria, il personale su richiesta è esentato dal prestare servizio il giorno successivo recuperando in seguito le ore non effettuate.
13. L'indennità di reperibilità compete nelle misure previste dalle norme contrattuali vigenti per il personale dell'amministrazione regionale.
14. Nella fase transitoria di completamento degli organici il limite di 96 ore mensili potrà essere superato per sopperire alle carenze di organico.

Art. 223

(Prestazioni di lavoro straordinario)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, pari a 200 ore, introdotto dall'art. 9 della L.R. 24 ottobre 1989, n. 68, non trova applicazione nei confronti del personale professionista del Corpo valdostano dei Vigili del fuoco.
2. L'onere per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario per il personale professionista del Corpo valdostano dei Vigili del fuoco non rientra nel limite di spesa di cui all'art. 058 (Lavoro straordinario).

Art. 224

(Corsi di formazione per aspiranti vigili del fuoco)

1. Ai partecipanti dei corsi di formazione per l'accesso all'impiego che siano dipendenti da amministrazioni o enti pubblici, esclusa l'Amministrazione regionale, o privati, compete un assegno di frequenza in misura pari all'80% del trattamento economico previsto per il profilo professionale del vigile del fuoco e non competono le indennità collegate all'effettiva prestazione del servizio.

Art. 225

(Assicurazione per responsabilità civile, amministrativa e contabile)

1. L'art. 169 (Responsabilità civile, amministrativa e contabile dei direttori dei lavori) è esteso in favore degli operatori di cui all'art. 36 della L.R. 19 marzo 1999, n. 7.

TITOLO IV - NORME FINALI.

Art. 226

(Tabelle di equiparazione titoli)

1. I riferimenti a qualifiche funzionali, livelli e titoli di studio contenuti in disposizioni di legge, di regolamento o atto amministrativo sono sostituiti a decorrere dall'entrata in vigore del contratto sulla base della tabella di equiparazione di cui agli allegati C) e D).
2. Il personale in servizio conserva l'indennità di bilinguismo nei valori in essere sino alla data di applicazione del riallineamento del trattamento economico (artt. 35 e 36 C.C.R.L. 12/06/2000-01.12.2000).

Art. 227

(Norma di rinvio)

1. Con l'art. 39 del C.C.R.L. 21 maggio 2008, le parti si sono impegnate 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 ed eventualmente ridefinire i sistemi di valutazione del personale;
 - d) verificare la normativa sullo sgombero neve;
 - e) monitorare l'applicazione del contratto rispetto agli inquadramenti a suo tempo concordati;
 - f) definire il trattamento dei vicesegretari;
 - g) verificare la normativa relativa alla fruizione dei permessi e delle ferie.

TITOLO V – ALLEGATI.

ALLEGATO A – Previdenza complementare e trattamento di fine rapporto (TFR).

Sezione I Generalità sul fondo di previdenza complementare.

Art. 1

(Regolamentazione del fondo di previdenza complementare integrativa dei dipendenti regionali)

A) Le parti prendono atto

1. Che la legge regionale 28.7.56, n. 3 ha istituito un fondo per la liquidazione di un'indennità cessazione dal servizio in favore dei dipendenti regionali, di seguito denominato F.C.S., aggiuntiva alle prestazioni INPDAP;
2. Che la legge regionale 23.10.95, n. 45 (ora sostituita dalla L.r. 23 luglio 2010, n. 22) ha recepito i principi del D.Lgs. n. 29/1993 e successive modificazioni in materia di privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione regionale;
3. Delle conclusioni del Rapporto elaborato dalla Commissione mista sulla Previdenza regionale integrativa istituita con D.G.R. n. 3782 del 6.9.96;
4. Che, attraverso i Contratti Collettivi regionali di lavoro 1994/1997 del personale appartenente ai livelli funzionali e con qualifica dirigenziale e vice-dirigenziale, le parti si sono impegnate ad assumere le necessarie iniziative per la costituzione e la regolamentazione di fondi di previdenza complementare;
5. Che la legge regionale n. 41/1997 ha abrogato gli articoli della legge n. 3/56 istitutivi dell'F.C.S. e ha previsto il riconoscimento dei diritti maturati dai dipendenti al 31.12.97 e garantito, a partire da tale data, una rivalutazione monetaria sul capitale maturato;
6. Che l'F.C.S. rientra nell'ambito di quanto previsto all'art.3 del D.Lgs. 124/1993 e si configura quale forma di previdenza complementare integrativa;
7. Che è stata inviata alla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione la prevista segnalazione di esistenza del fondo, al fine di ottenerne l'iscrizione all'albo dei fondi pensione preesistenti e di salvaguardare i diritti acquisiti dai dipendenti, nonché di mantenere il trattamento fiscale più favorevole;
8. Che detta segnalazione è stata recepita dalla Commissione con comunicazione del 22/1/98, prot. n. 571, e che alla forma pensionistica complementare esistente è stato attribuito il codice identificativo n. 16124;
9. Della necessità di adeguare la situazione alla nuova normativa espletando tutti gli adempimenti previsti e adeguando le strutture organizzative e gestionali del fondo, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 124/1993 (ora abrogato e sostituito dal D. lgs. 05 dicembre 2005, n. 252);
10. Che occorre pertanto procedere alla definizione dello statuto, degli organi amministrativi, delle modalità gestionali e di funzionamento del fondo;
11. Che essendo stati sospesi, a partire dal 1/1/98, i versamenti F.C.S. a carico del datore di lavoro e dei lavoratori, occorre definire le modalità di finanziamento del fondo al fine di garantire una continuità di funzionamento e di finanziamento dello stesso.

B) Le parti convengono

1. Di nominare un Comitato di Amministrazione provvisorio del fondo che dovrà dare corso a tutte le azioni necessarie all'adeguamento a quanto previsto dal D.Lgs. 124/1993 (ora abrogato e sostituito dal D. lgs. n. 252/2005); detto Comitato avrà una composizione paritetica tra le parti e sarà composto da 12 membri. I rappresentanti del datore di lavoro saranno nominati dalla Giunta regionale ed i rappresentanti dei dipendenti saranno nominati dalle organizzazioni sindacali contraenti in armonia a quanto previsto dal Decreto del Ministro del Lavoro n. 211/1997. Le parti concordano inoltre che entro 6 mesi dalla data di nomina del Comitato si proceda alla elezione dei rappresentanti dei dipendenti nel rispetto del principio di proporzionalità di rappresentanza previsti dalla normativa vigente.

2. Di concordare sulla proposta di Statuto del fondo che viene allegata al presente protocollo di intesa e che sarà inviata alla Commissione di Vigilanza per un parere di merito; successivamente a detto parere le fonti istitutive procederanno a deliberare lo Statuto stesso;
3. Che a tutti i dipendenti iscritti al fondo cessazione servizio aventi in corso un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'Amministrazione Regionale alla data del 31.12.97, venga riconosciuto quanto da loro maturato a tale data.
4. Che agli iscritti al fondo al 28/4/93, data di entrata in vigore del D.Lgs. 124/93 (ora abrogato e sostituito dal D. lgs. n. 252/2005), vengano garantiti i trattamenti più favorevoli previsti da tali norme, tra i quali, l'erogazione in forma di capitale, per un valore pari al 100%, del montante maturato al momento del pensionamento;
5. Che, il Comitato di Amministrazione provvisorio, una volta insediato, definisca le modalità affinché:
 - a) il fondo provveda all'erogazione delle prestazioni nei confronti degli aventi diritto;
 - b) il fondo provveda direttamente ad introitare i contributi previsti sulla base del presente allegato o di accordi che interverranno successivamente;
 - c) il fondo provveda ad avviare una gestione finanziaria delle risorse a disposizione secondo le modalità che dallo stesso verranno definite a norma dello Statuto e della legislazione vigente; fino a tale momento l'operatività del fondo sarà garantita da parte dell'Amministrazione Regionale.
6. Che, tenuto conto dell'abrogazione degli artt. 189 e 213 della L.R. n. 3/1956 che disciplinavano il F.C.S., nonché della conseguente sospensione del versamento dei relativi contributi (1% a carico del dipendente ed 1% a carico della Regione) a far data dal 1/1/98, al fine di garantire continuità gestionale e di alimentazione del fondo, sia previsto il versamento, a partire dall'1.1.98, come per i periodi precedenti, di contributi nella misura dell'1% a carico del lavoratore e, contestualmente, di una uguale quota a carico del datore di lavoro, fino a che non avvenga la definizione della trattativa in materia di TFR o che non vengano definiti dalle fonti istitutive specifici accordi in materia;
7. Che la base di calcolo per il conteggio del 1% a carico del lavoratore e del 1% a carico del datore di lavoro è rappresentata dall'imponibile ai fini previdenziali
8. Che, nonostante la soppressione degli articoli della L.R. 3/1956 istitutivi del F.C.S. e la conseguente sospensione del versamento della quota prevista a carico del datore di lavoro e della trattenuta a carico del lavoratore, al fine di garantire continuità di alimentazione al fondo, i contributi maturati dall'1.1.98 alla data del presente allegato, nella misura sopra definita, dovranno essere trattenuti e versati quanto prima su un c/c intestato al fondo;
9. Che, i contributi di cui al punto precedente e quelli che saranno successivamente versati, rimangano depositati su tale conto corrente fino a che non venga attivata da parte del fondo stesso la gestione finanziaria, così come precedentemente definito;
10. Che, al fine di garantire anche in futuro adeguati volumi di alimentazione e di masse finanziarie gestite, nonché di una razionalità amministrativa e di un elevato grado di efficienza del fondo esistente, verranno definite le modalità più opportune affinché questi possa confluire all'interno del fondo territoriale per i lavoratori dipendenti in fase di costituzione. In alternativa il fondo esistente potrà ampliare l'ambito di intervento anche ad altre categorie di lavoratori dipendenti operanti sul territorio.

C) La Regione Autonoma Valle d'Aosta si impegna inoltre a:

1. Riconoscere al fondo un credito pari ai diritti maturati dai dipendenti al 31.12.97;
2. A definire un piano di rientro di tale credito, comprendente l'ammontare dei diritti maturati rivalutati così come di seguito definito, che preveda il versamento di un importo pari a 20 miliardi di lire a valere sul bilancio della Regione Valle d'Aosta per il 1998 ed il versamento di quote annuali a copertura del debito residuo da estinguere entro l'anno 2003, fatta salva la possibilità da parte dell'Amministrazione Regionale di abbreviare i tempi di ammortamento.
3. A riconoscere sulle quote di credito non ancora rimborsate un tasso di rivalutazione monetaria pari al tasso annuo di rendimento del T.F.R. dell'anno di riferimento.

D) Le parti, inoltre, si impegnano a:

1. Ad avviare un confronto mirato alla definizione delle modalità di realizzazione del trattamento di fine rapporto nel settore del pubblico impiego regionale e, successivamente alla definizione

di tale trattativa, a provvedere alla rideterminazione dell'intero impianto di finanziamento del F.C.S., sia per quanto riguarda le quote a carico dei lavoratori che del datore di lavoro;

2. Ad attivare, ove ciò risulti possibile e comunque nell'ambito di quanto previsto dal D.Lgs. 124/1993 (ora abrogato e sostituito dal D. lgs. n. 252/2005) e dalla normativa in materia, forme di anticipazione da parte del fondo agli iscritti relativamente al capitale maturato: per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli.
3. Verificare la possibile di applicazione dei principi dettati dalla L.R. n. 22/1997 e successive modificazioni al fine di ricercare forme e strumenti atti a garantire al fondo una maggiore economicità e razionalità amministrativa e gestionale.

(*) Con interpretazione autentica sottoscritta in data 09 marzo 1999 l'A.R.R.S. e le OO. SS. hanno concordato "di definire che quando nel testo di accordo del 10 luglio 1998, avente per oggetto la regolamentazione del fondo di previdenza complementare integrativa dei dipendenti regionali, ricorre la dizione «personale iscritto al fondo» la stessa è comprensiva anche del personale della Casa da gioco di Saint-Vincent (deliberazione consiliare 24 novembre 1967, n. 335).

Art. 2

(Previdenza complementare)

1. L'Amministrazione regionale e le OO.SS. ribadiscono di aver partecipato, quali soggetti promotori, alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo ed alla costituzione del FOPADIVA – fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti della Regione Autonoma Valle d'Aosta.
2. Al FOPADIVA potrà liberamente aderire, secondo quanto previsto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti, il personale dipendente degli Enti di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 23 luglio 2010, n. 22, che già non aderisce al fondo cessazione servizio, che abbia superato il periodo di prova e che sia stato assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato purché di durata superiore ad un anno di servizio continuativo. Detta disposizione si applica anche al fondo cessazione servizio.
3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico degli Enti e di quella dovuta dal lavoratore è inizialmente definita nell'1% della retribuzione imponibile ai fini pensionistici e potrà essere successivamente modificata con un accordo tra le parti. Il versamento della quota di contribuzione a carico dell'Ente è dovuta solo in caso di adesione del lavoratore al fondo pensione integrativo FOPADIVA.
4. Le parti si impegnano a definire successivamente per l'intero comparto le modalità di trasformazione dell'indennità premio di fine servizio in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare.
5. Nel caso di trasferimento di personale tra enti del comparto la posizione individuale maturata è trasferita al fondo di previdenza complementare dell'ente di destinazione (FOPADIVA o FCS).

Art. 3

(Quota di TFR da destinare alla previdenza complementare)

Premessa.

- A seguito dell'Accordo Istitutivo sottoscritto in data 23 novembre 1998, la Regione Valle d'Aosta, in qualità di datore di lavoro e in rappresentanza anche del comparto scuola regionale, l'associazione dei Sindaci della Valle d'Aosta, l'associazione delle Comunità Montane della Valle d'Aosta, le Organizzazioni Sindacali Confederali e di categoria rappresentative del pubblico impiego a livello regionale, hanno partecipato, in qualità di soggetti costitutori, alla istituzione del FOPADIVA - fondo pensione integrativo per i lavoratori dipendenti della Regione Autonoma Valle d'Aosta;
- I dipendenti della Regione Autonoma Valle d'Aosta e degli enti non economici le cui leggi regionali istitutive hanno stabilito l'applicazione dei trattamenti economici previsti in favore del personale regionale e che abbiano operato le ritenute previste, già aderiscono al Fondo Cessazione Servizio, iscritto in data 5 luglio 2000 da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione all'Albo dei Fondi Pensione - II Sezione Speciale - Fondi Pensione Preesistenti privi di soggettività giuridica -, al numero 1612;

- Il FOPADIVA, in data 23 novembre 1999 ha ottenuto dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione l'autorizzazione ad avviare la raccolta delle adesioni;
- Nell'intesa sottoscritta in data 22 marzo 2000 tra Regione, CELVA e Organizzazioni Sindacali, le parti hanno concordato e si sono impegnate a: a) garantire, attraverso accordi contrattuali ed interventi normativi, l'adesione a FOPADIVA per i lavoratori del Comparto Unico del pubblico impiego regionale, la facoltà di adesione in alternativa ai fondi nazionali di comparto; b) armonizzare, al fine di poter garantire la possibilità di adesione al FOPADIVA, quanto stabilito e disposto attraverso gli accordi e atti fino ad ora sottoscritti dalle parti a livello regionale con quanto previsto dagli accordi e dalle normative nazionali in materia di previdenza complementare e di regolamentazione del TFR per i lavoratori pubblici; c) finalizzare l'utilizzo del TFR nell'ambito delle Amministrazioni Pubbliche operanti nella Regione Autonoma Valle d'Aosta al finanziamento della previdenza complementare in ambito regionale;
- Nel Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale 1998-2001, le parti si sono impegnate a definire successivamente per l'intero comparto le modalità di trasformazione dell'indennità premio servizio in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare;

Tenuto conto che:

- Il comma 4 dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 "Legge Finanziaria 2001" ha disposto che per il personale degli enti, il cui ordinamento del personale rientri nella competenza propria o delegata della regione Valle d'Aosta, la corresponsione del trattamento di fine rapporto avviene da parte degli enti di appartenenza e, contemporaneamente, cessa ogni contribuzione previdenziale in materia di trattamento di fine servizio comunque denominato in favore dei competenti enti previdenziali ai sensi della normativa statale in vigore;
- Che, al fine di regolamentare quanto stabilito dal comma 4, art. 74 della legge 388/2000 devono essere emanate le previste norme di attuazione;

Per i dipendenti pubblici assunti fino alla data di entrata in vigore di quanto previsto dal comma 5, art. 2, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ai sensi delle norme di attuazione dell'art. 74, comma 4, legge n. 388/2000 che abbiano esercitato l'opzione di adesione ai fondi di previdenza complementare (F.C.S., F.O.P.A.D.I.V.A), o già aderiscono a forme di previdenza complementare preesistenti (F.C.S.), la quota di TFR da destinare a previdenza complementare è stabilita nella misura del 2% della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Sezione II Fondi pensione.

Art. 4

(Fondi pensione territoriali)

1. In applicazione delle normative regionali vigenti in materia, degli accordi contrattuali sottoscritti in sede di ARRS e del Contratto Collettivo di Lavoro per il comparto unico del pubblico impiego regionale vigente, in accordo con le normative nazionali in materia di previdenza complementare, al personale rientrante nell'ambito di applicazione dell'art. 1 della legge regionale 23 luglio 2010 n. 22 è data la possibilità di aderire, secondo le modalità previste dai rispettivi statuti ed in base ai rispettivi ambiti di riferimento, ai fondi di previdenza complementare a carattere territoriale FOPADIVA- Fondo pensione per i lavoratori dipendenti della Regione Autonoma Valle d'Aosta – ed FCS – Fondo Pensione Cessazione Servizio-, basati sul principio della volontarietà dell'adesione e funzionanti secondo il sistema della capitalizzazione individuale in regime di contribuzione definita.
2. Al fine di limitare l'incidenza dei costi di gestione e di ricercare migliori economie ed efficienze di scala, le parti concordano sull'opportunità di avviare un processo di concentrazione tra i due Fondi citati al precedente comma 1.

Art. 5
(Destinatari)

1. Fatta eccezione per coloro che aderiscono al FCS, in favore dei quali vengono mantenuti i trattamenti e le condizioni già in essere salvo differente opzione, sono associati ai Fondi pensione di cui all'art. 4 i dipendenti già occupati alla data del 31 dicembre 2000 che esercitano o hanno esercitato l'opzione di transito al regime del TFR e quelli assunti a far data dal 1 gennaio 2001 i quali chiedano l'iscrizione ai Fondi stessi.

Art. 6
(Norme sul finanziamento dei Fondi pensione)

1. Ai sensi degli accordi contrattuali sottoscritti in sede di ARRS in data 24 luglio 2001 e 26 settembre 2001, la quota di TFR destinabile ai fondi pensione da parte dei dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 2000 che aderiscano ai fondi di previdenza complementare FCS e FOPADIVA e abbiano esercitato l'opzione per il transito al regime del TFR, è inizialmente stabilita nella misura del 2% della retribuzione base di riferimento per il calcolo del TFR medesimo. Tale percentuale potrà successivamente essere incrementata dalle parti.
2. Per i dipendenti assunti a far data dal 1 gennaio 2001 i quali chiedano l'iscrizione ai Fondi pensione, gli accantonamenti annuali di TFR successivi alla predetta iscrizione sono integralmente destinati ai Fondi medesimi.
3. Per il finanziamento delle quote di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione le regole stabilite dall'art. 2 del DPCM 20 dicembre 1999, come modificato dal DPCM 02 marzo 2001, commi 3., 3-bis., 3-ter., 3-quater., 3-quinquies., 3-sexies.
4. Le quote di TFR destinate in fase di prima attuazione e quelle successivamente definite non coperte secondo le modalità previste al comma 3 saranno trattate come quote figurative e saranno rivalutate secondo il meccanismo previsto all'art. 7.
5. Nell'accantonamento del TFR non saranno computate le quote di TFR destinate ai Fondi pensione.
6. A favore del personale iscritto alle gestioni INPDAP per i trattamenti di fine servizio che esercita l'opzione per l'iscrizione ai Fondi pensione ai sensi dell'art. 2, comma 3, con gli effetti di cui all'art. 3, viene destinata, come previsto dall'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997, una quota pari all'1,5% della base contributiva di riferimento ai fini dei vigenti trattamenti di fine servizio comunque denominati. Detta quota, avente natura di elemento figurativo, verrà considerata neutra rispetto ai conferimenti dei lavoratori e a quelli di pertinenza delle amministrazioni. I dipendenti degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e sperimentazione e degli enti per il cui personale non è prevista l'iscrizione all'INPDAP non sono destinatari della quota dell'1,5 %.
7. In aggiunta a quelle di cui ai commi precedenti potranno essere conferite ai fondi pensione ulteriori risorse secondo le determinazioni che saranno assunte al riguardo in sede di contrattazione collettiva.

Art. 7
(Conferimento ai fondi pensione del montante maturato)

1. Per i dipendenti iscritti all'INPDAP per i trattamenti di fine servizio, detto Istituto, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro da parte del dipendente o secondo le modalità che saranno definite attraverso la disciplina legislativa e gli accordi attuativi di quanto previsto dal sopra citato art. 74 della legge 388/2000, conferirà al fondo pensione il montante maturato, costituito dagli accantonamenti figurativi delle quote di TFR nonché di quelli relativi all'aliquota dell'1,5 % di cui al comma 6 dell'art. 6, applicando ad entrambi gli accantonamenti un tasso di rendimento che, in via transitoria, per il periodo di consolidamento della struttura finanziaria dei fondi dei dipendenti pubblici, corrisponderà alla media dei rendimenti netti di un paniere di fondi di previdenza complementare presenti sul mercato da individuarsi tra quelli con maggior consistenza di aderenti, con decreto del Ministro del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Per il personale non iscritto all'INPDAP per i trattamenti di fine servizio - come quello degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e sperimentazione

e delle Camere di Commercio - gli adempimenti di cui sopra saranno curati dall'ente datore di lavoro.

2. Successivamente, previa verifica con le parti sociali sul consolidamento della struttura finanziaria dei fondi pensione, si applicherà il rendimento netto dei fondi pensione ai quali i dipendenti siano iscritti.

Art. 8

(Norme relative agli enti pubblici non economici e agli enti di ricerca e sperimentazione)

1. Per gli enti pubblici non economici e per gli enti di ricerca e sperimentazione la contrattazione di comparto darà attuazione alle norme del contratto quadro tenendo conto di quanto previsto dall' art. 64 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

Sezione III Il trattamento di fine rapporto.

CONSIDERATO CHE:

- Il passaggio al trattamento di fine rapporto nonché l'istituzione e la valorizzazione di forme di previdenza complementare con l'utilizzo del TFR medesimo riveste valenza di obiettivo strategico nell'ambito della contrattazione collettiva regionale di comparto dell'impiego pubblico regionale.

- Con accordo contrattuale ARRS e OO.SS. del 10 luglio 1998 e con accordo del 23 novembre 1998 tra le parti datoriali pubbliche e private regionali e le OO.SS. confederali e di categoria rappresentative a livello regionale sono stati istituiti rispettivamente il Fondo pensione cessazione servizio (FCS) quale fondo di previdenza complementare di categoria preesistente dei dipendenti regionali, già vigente dal 1° gennaio 1956, e il Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti della Regione autonoma Valle d'Aosta (FOPADIVA).

- Nell'intesa sottoscritta in data 22 marzo 2000 tra Regione, CELVA e OO.SS. le parti hanno concordato e si sono impegnate, tra l'altro, ad armonizzare quanto stabilito e disposto attraverso accordi e atti sottoscritti dalle parti a livello regionale con quanto stabilito dagli accordi e dalle normative nazionali in materia di previdenza complementare, finalizzando l'utilizzo del TFR nell'ambito delle Amministrazioni pubbliche operanti nella Regione autonoma Valle d'Aosta al finanziamento della previdenza complementare in ambito regionale, costituendo un TFR "reale" e non "virtuale" come previsto nelle normative nazionali.

- Nel CCRL 1998-2001 del 12 giugno 2000, primo contratto collettivo di comparto unico, le parti hanno regolamentato l'adesione al FOPADIVA e si sono impegnate, tra l'altro, a definire successivamente per l'intero comparto le modalità di trasformazione dell'indennità premio servizio INPDAP in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota da destinare a previdenza complementare.

- La disciplina legislativa concernente il TFR per i pubblici dipendenti contenuta nell'art. 2 della legge di riforma pensionistica Dini 335/1995 è stata modificata, per quanto di interesse dall'art. 74 della legge 388/2000, finanziaria per il 2001, (art. 74 c.4 di modifica dell'art. 2 della legge 335/1995) che ha disposto per la Regione autonoma Valle d'Aosta la corresponsione del trattamento di fine rapporto da parte degli enti di appartenenza e contemporaneamente la cessazione di ogni contribuzione per trattamento di fine servizio all'ente di previdenza (INPDAP). La legge demandava ad apposite norme di attuazione dello statuto speciale la disciplina attuativa "garantendo l'assenza di oneri aggiuntivi per la finanza pubblica".

- L'intervenuta modifica legislativa di cui all'art. 74 della legge 388/2000 ha previsto che debbano essere emanate apposite norme di attuazione ai sensi della Statuto speciale, e che il successivo accordo contrattuale ARRS e OO.SS del 24 luglio 2001 è intervenuto sulla misura di TFR da destinare a previdenza complementare per i dipendenti pubblici assunti fino all'entrata in vigore del combinato disposto dell'art. 2, c. 5, della legge 335/1995 e del più volte citato art. 74, mentre con accordo contrattuale del 26 agosto 2004 sono state individuate le voci retributive utili per gli accantonamenti TFR.

- La contrattazione collettiva è già intervenuta, pur avendo rimandato a successivi accordi contrattuali la realizzazione del trattamento di fine rapporto nell'impiego pubblico regionale in base a quanto previsto dall'art. 2 della legge 335/1995, e non ha proceduto sul percorso di completamento delle clausole contrattuali a causa della mancata attuazione della disciplina legislativa richiamata.

- L'apposito progetto di legge, di attuazione dell'art. 74 della legge 388/2000, presentato in Commissione paritetica ha trovato opposizione da parte della componente statale per presunti oneri aggiuntivi per la finanza pubblica ravvisati nella proposta di iniziativa regionale. Il modello previsto dallo stesso legislatore nazionale non sembra quindi al momento percorribile causando una situazione di "stallo" che rende indifferibile intraprendere le necessarie azioni per garantire comunque un quadro di regole, seppur transitorio, per il comparto unico dell'impiego pubblico regionale.

TENUTO CONTO DEL QUADRO NORMATIVO A LIVELLO NAZIONALE CHE PREVEDE:

- Il riferimento normativo fondamentale è costituito dall'art. 2, commi da 5 a 8, della legge 335/1995 e successive modificazioni, riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, che ha stabilito il passaggio per i pubblici dipendenti al regime del TFR e l'avvio della previdenza complementare, modificando il d. lgs. 124/1993 e rimandando alla contrattazione collettiva nazionale la definizione delle modalità di attuazione e ad un DPCM le norme di esecuzione di quanto definito contrattualmente.

- L'art. 59, commi 56 e 57, della legge 449/1997 che regola le modalità di opzione per il Tfr e l'attivazione della previdenza complementare per i dipendenti già in servizio. Da segnalare che tali disposizioni si applicano ai dipendenti delle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e Bolzano in conformità a quanto previsto dai rispettivi statuti e dalle norme di attuazione.

- L'art. 26 della legge 448/1998 che rimanda al DPCM previsto dall'art. 2, comma 6, la disciplina ulteriore per il passaggio al TFR.

- Gli adempimenti previsti dall'art. 2, commi da 5 a 8, della legge 335/1995 e dall'art. 26 della legge 448/1998 hanno trovato attuazione con l'accordo quadro ARAN-OO.SS. del 29 luglio 1999 e con il successivo DPCM 20 dicembre 1999.

Richiamata l'attenzione sui dati normativi successivi rappresentati dalla legge cost. 3/2001 e dalla legge di riforma pensionistica 243/2004 alla quale sono seguiti i previsti decreti legislativi in materia di TFR e previdenza complementare.

Tenuto conto di quanto rappresentato e delle previsioni contenute nella legge regionale n. 22/2010 in ordine agli strumenti di negoziazione nell'ambito della contrattazione collettiva per gli enti del comparto unico dell'impiego pubblico regionale,

Considerato che nel comparto unico dell'impiego pubblico regionale non si è ancora proceduto a definire gli accordi contrattuali già previsti e necessari in ambito TFR e sistema di previdenza complementare collegato, in attesa dell'attuazione del principio disposto dall'art. 74 della legge 388/2000 a cui la disciplina contrattuale vigente ha rimandato e la cui operatività sembra al momento inibita dai presunti oneri aggiuntivi per la finanza pubblica e valutata l'esigenza di dotare il comparto unico del necessario quadro di regole, si rende indifferibile procedere alla regolamentazione della materia seppur in una fase ancora transitoria, fermo restando il principio tutt'ora vigente, ancorché non attuato, sancito dal più volte citato art. 74.

Pertanto in attesa di apposita disciplina legislativa che attui quanto previsto dal citato art. 74 della legge 388/2000 ed in accordo con i contenuti di quanto disciplinato nell'accordo quadro ARAN-OO.SS. del 29/7/1999 e nel DPCM del 20/12/999, al fine di definire le necessarie clausole contrattuali che regolamentino il TFR e la previdenza complementare per i dipendenti del comparto unico regionale da applicare alla situazione in essere e di salvaguardare le peculiarità delle forme di previdenza complementari esistenti nel territorio regionale, nel rispetto delle prerogative statutarie e dei principi generali contenuti nelle leggi nazionali di riforma intervenute in materia, *le parti convengono sulle norme seguenti.*

Art. 9

(Modalità applicative e decorrenze della disciplina del TFR)

1. Ai dipendenti assunti a far tempo dal 1 gennaio 2001 si applica la disciplina prevista dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297 e dall'art. 2120 del codice civile in materia di trattamento di fine rapporto.
2. I dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 2000 possono esercitare l'opzione per richiedere la trasformazione dell'indennità di fine servizio comunque denominata in TFR, con gli effetti di cui all'art. 10 mediante sottoscrizione del modulo di adesione ad un fondo pensione al quale abbiano possibilità di accesso in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. Per i dipendenti che non eserciteranno l'opzione resterà fermo, con le regole attuali, il vigente trattamento di fine servizio.

Art. 10

(Effetti sul TFR dell'opzione per l'iscrizione ai fondi pensione)

1. L'esercizio dell'opzione per l'iscrizione ai Fondi pensione di cui alla precedente Sezione II presuppone necessariamente - in quanto condizione imprescindibile per favorire il finanziamento della previdenza complementare - l'applicazione della disciplina dell'art. 2120 del codice civile in materia di TFR.
2. Dalla data di esercizio dell'opzione le quote del TFR saranno calcolate applicando le regole previste dall'art. 2120 del codice civile. Il computo dell'indennità di fine servizio già maturata dal dipendente fino alla data di esercizio dell'opzione mediante sottoscrizione del modulo di adesione al Fondo pensione sarà effettuato secondo le regole della previgente normativa. La rivalutazione e la liquidazione della quota così calcolata, unitamente alle quote di TFR maturate dalla data di esercizio dell'opzione, saranno effettuate secondo le norme previste dall'art. 1 della citata legge n. 297/1982. All'indennità di fine servizio maturata fino alla data dell'opzione per il trattamento di fine rapporto e alla sua rivalutazione dovranno applicarsi gli stessi abbattimenti di imponibile previsti dalla previgente normativa fiscale in materia di indennità di fine servizio. Agli adempimenti predetti provvede l'INPDAP per i dipendenti iscritti alle relative gestioni ai fini dei trattamenti di fine servizio. Per i dipendenti non iscritti ai predetti fini alle gestioni INPDAP provvedono i singoli enti di appartenenza.

Art. 11

(Trattamento di fine rapporto di lavoro)

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) tredicesima mensilità;
 - c) retribuzione individuale di anzianità;
 - d) indennità di bilinguismo;
 - e) retribuzione di posizione di cui agli artt. 037 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità) e 038 (Retribuzione di posizione) del testo unico;
 - f) indennità di direzione di €. 774,69 di cui all'art. 17, comma 3, del C.C.N.L. Enti locali del 01.04.1999;

- g) retribuzione di particolari responsabilità attribuite negli Enti Locali di minori dimensioni demografiche ai dipendenti inquadrati nella categoria C, posizione C2 secondo il disposto dell'art. 039 (Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche) del testo unico;
- h) retribuzione di particolari responsabilità attribuite negli Enti privi di posizioni di categoria D e di dirigenti secondo il disposto dell'art. 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) del testo unico;
- i) indennità operatori area di vigilanza di cui all'art. 161 del testo unico;
- j) indennità di vigilanza ex art. 37 comma 1 lettera b) C.C.N.L. Enti locali del 06.07.1995 e di cui all'art. 156, comma 1, lett. "l", del testo unico;
- k) indennità per il personale educativo di cui all'art. 163 del testo unico;
- l) assegni ad personam non riassorbibili;
- m) indennità di servizio attivo della Casa da gioco di Saint-Vincent di cui all'art. 5 dell'accordo per la definizione e chiusura del contratto 94/97 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'Amministrazione regionale e di cui all'art. 167 del testo unico;
- n) indennità di polizia mineraria di cui all'art. 10 dell'accordo per la definizione e chiusura del contratto 94/97 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'Amministrazione regionale e di cui all'art. 156, comma 1, lett. "u", del testo unico;
- o) indennità pensionabile del Corpo Forestale Valdostano di cui all'art. 11 dell'accordo per la definizione e chiusura del contratto 94/97 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'Amministrazione regionale e di cui all'art. 168 del testo unico;
- p) indennità di rischio per il personale professionista dell'area operativa-tecnica del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 219 del testo unico.

Art. 12

(Oneri)

1. Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente sezione, si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti.

Art. 13

(Calcolo del TFR)

1. Il TFR si calcola applicando i criteri previsti dall'art. 2120 del codice civile sulle voci della retribuzione definite ai sensi dell'art. 11 del presente allegato per il personale di cui all'art. 001 (Campo di applicazione e obiettivi) del testo unico.
2. Ulteriori voci retributive potranno essere considerate nella successiva contrattazione di comparto.
3. Le quote di accantonamento annuale saranno determinate applicando l'aliquota stabilita per i dipendenti dei settori privati iscritti all'INPS, pari al 6,91% della retribuzione base di riferimento.
4. Il contributo previdenziale a favore dell'INPDAP da parte delle amministrazioni pubbliche competenti resta fissato nella misura del 6,10 per cento della base di riferimento applicabile definita ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 della legge 8 marzo 1968 n. 152.

Art. 14

(Soggetti pubblici competenti)

1. Per i dipendenti iscritti alle gestioni INPDAP per i trattamenti di fine servizio l'accantonamento figurativo e la liquidazione del TFR sarà effettuata dal medesimo Istituto che vi provvederà al momento della cessazione dal servizio o secondo le modalità che saranno definite attraverso la disciplina legislativa e gli accordi attuativi di quanto previsto dal sopra citato art. 74 della legge 388/2000, secondo le modalità previste dalla legge 29 maggio 1982, n. 297. Per il personale non iscritto all'INPDAP per i trattamenti di fine servizio - come quello degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e sperimentazione e delle Camere di Commercio - il predetto adempimento è effettuato dall'ente datore di lavoro.

Art. 15
(Effetti sulla retribuzione del passaggio a TFR)

1. A decorrere dalla data di esercizio dell'opzione di cui all'art. 6 comma 2 del presente allegato, ai dipendenti che transiteranno per effetto della medesima opzione dal pregresso regime di trattamento di fine servizio al regime del TFR, non si applica il contributo previdenziale obbligatorio nella misura del 2,5% della base retributiva previsto dall' art. 11 della legge n. 152/1968 e dall' art. 37 del DPR 29 dicembre 1973, n. 1032. La soppressione del contributo non determina effetti sulla retribuzione imponibile ai fini fiscali.
2. Per assicurare l'invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini previdenziali nei confronti dei lavoratori cui si applica il disposto del comma 1, la retribuzione lorda viene ridotta in misura pari all'ammontare del contributo previdenziale obbligatorio soppresso e contestualmente viene stabilito un recupero in misura pari alla riduzione attraverso un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell'applicazione delle norme sul TFR, ad ogni fine contrattuale nonché per la determinazione della massa salariale per i contratti collettivi.
3. La medesima disciplina di cui ai commi 1 e 2 si applica nei confronti dei dipendenti assunti a far data dal 1 gennaio 2001.

Art. 16
(Rapporti di lavoro a tempo determinato)

1. Ai periodi di lavoro prestato a tempo determinato si applica, a far tempo dal 1 gennaio 2001, la disciplina del TFR prevista per i settori privati, in conformità al disposto legislativo. Resta ferma la possibilità, per i dipendenti interessati, di riscattare, secondo le modalità previste dalle norme di riferimento, i periodi di lavoro prestato a tempo determinato svolti precedentemente alla predetta data.

Art. 17
(Norme finali)

1. Per gli enti il cui personale non è iscritto alle gestioni INPDAP per i trattamenti di fine servizio e per i quali conseguentemente non opera la trattenuta del 2,5% della base retributiva prevista dall' art. 11 della legge n. 152/1968 e dall' art. 37 del DPR 29 dicembre 1973, n. 1032, non si applica quanto previsto dall' art. 6.
2. Le prestazioni creditizie e sociali vigenti le cui finalità sono definite dal D.M. 28 luglio 1998, n. 463 sono mantenute e continuano ad essere gestite dall'INPDAP ai sensi dell' art. 1, comma 245 della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ugualmente ferme quelle previste dalle norme contrattuali vigenti per il personale destinatario.
3. Le condizioni per l'armonizzazione pubblico-privato in materia di anticipazioni saranno verificate in sede di contrattazione, nel rispetto degli equilibri di bilancio della finanza pubblica.

ALLEGATO B – Declaratorie concernenti le categorie dei lavoratori del comparto unico.

CATEGORIA A

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività ausiliarie per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali specifiche ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e lavoratori in possesso di conoscenze professionali di tipo elementare.

POSIZIONE A: AUSILIARI

Specifiche professionali:

- Sulla base di istruzioni semplici e/o in qualità di coadiuvante di professionalità di grado superiore esegue operazioni che richiedono preparazione professionale non specialistica, ben definite, autonome e/o preliminari o conseguenti o di supporto agli interventi effettuati dal gruppo operativo nel quale è inserito ovvero dalla professionalità superiore alla quale è affiancato. Opera mediante l'utilizzazione di apparecchiature di uso semplice o autovetture.
- Autonomia delimitata da istruzioni predeterminate non necessariamente dettagliate, con riferimento al contenuto professionale del profilo di appartenenza.

Appartengono a questa posizione, a puro titolo esemplificativo, i seguenti profili: aiutante guardarobiere, inserviente, accudiente, addetto servizi ausiliari, bidello, guardarobiere, usciere, fattorino.

CATEGORIA B

Appartengono a questa categoria lavoratori che nel quadro di indirizzi definiti e per la competenza relativa a specifici processi operativi, svolgono funzioni generiche e/o specialistiche nei vari campi di applicazione. In questa categoria si inseriscono lavoratori che nel campo amministrativo contribuiscono alla redazione di atti e provvedimenti con l'ausilio anche di strumenti informatici.

POSIZIONE B1: OPERATORE QUALIFICATO

Specifiche professionali:

- Esegue attività caratterizzate da procedure ben definite che richiedono preparazione professionale non specializzata. Sono richieste conoscenze qualificate di natura tecnico-pratica-manuale, compresi l'uso e l'ordinaria manutenzione di strumenti di lavoro, utensili e la conduzione di mezzi. Può svolgere operazioni per le quali è richiesto il possesso di speciali abilitazioni o patenti o di nozioni sulla gestione di procedure semplici di natura amministrativa.
- Delimitata da istruzioni predeterminate non necessariamente dettagliate, con riferimento al contenuto professionale del profilo di appartenenza.

Appartengono a questa posizione, a puro titolo esemplificativo, i seguenti profili: giardiniere, aiuto cuoco, autista, custode, custode castelli musei e giardini, fattorino cassiere, operaio qualificato.

Accesso da progressione interna: dalla posizione A 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.

POSIZIONI B2: OPERATORE SPECIALIZZATO

Specifiche professionali:

- Svolge attività di natura tecnica, contabile e amministrativa. Esegue nell'ambito delle istruzioni ricevute, attività lavorativa che richieda specifica formazione professionale, conoscenza adeguata di strumenti anche complessi e capacità di utilizzazione degli stessi nonché attività di natura specializzata nel ramo tecnico comportante manutenzione, conduzione, riparazione di impianti, strumenti e apparecchiature. Capacità manuali, amministrative e/o tecniche riferite ai propri compiti e specializzazione da svolgere nonché generiche prestazioni infermieristiche e/o assistenziali
- Delimitata da istruzioni non necessariamente dettagliate, nell'ambito di procedure determinate con margine di valutazione nell'applicazione delle stesse;

Appartengono a questa posizione, a puro titolo esemplificativo, i seguenti profili: autista meccanico, manovratore, operaio autista, operaio specializzato, scavatore archeologico, guardia forestale < 5 anni, aiutante tecnico, archivista dattilografo, assistente, assistente alle manifestazioni, coadiutore, cuoco, vigile del fuoco < 5 anni, dattilografo, istruttore boscaiolo, operatore riprografo, assistente domiciliare, esecutore, notificatore, Cantoniere, Magazziniere, Centralinista, Cuoco.

Accesso da progressione interna: dalle posizioni 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.

POSIZIONI B3: CAPO OPERATORE

Specifiche professionali:

- conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati;
- attività esecutive di natura specializzata nel ramo tecnico comportante manutenzione, conduzione, riparazione di impianti, strumenti e apparecchiature e/o coordinamento di eventuali unità sottordinate;
- autonomia operativa secondo istruzioni di massima non necessariamente dettagliate, nell'ambito di procedure determinate con margine di valutazione nell'applicazione delle stesse, responsabilità dei risultati conseguenti alle attività direttamente svolte nonché responsabilità dei risultati conseguiti dalle eventuali unità sottordinate.

Appartengono a questa posizione, a puro titolo esemplificativo, i seguenti profili: autista meccanico capo garage, capo cantoniere, capo officina, guardie forestali e vigili del fuoco con anzianità nel profilo superiore a 5 anni, capo operaio, capo operaio autista, Capo cuoco, capo area tecnica manutentiva, Capo area tecnica progettuale, autista di scuolabus (PROFILO AD ESAURIMENTO).

Accesso da progressione interna: da B1 e B2 attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionali con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza e la professionalità acquisita.

Requisiti per la progressione interna: da B1 con quattro anni e da B2 con due anni uniti al possesso del titolo di studio di diploma di istruzione secondaria di primo grado.

CATEGORIA C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

POSIZIONE C1: AIUTO COLLABORATORE

Specifiche professionali:

- conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati;
- attività che comportano l'uso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative a livello di preparazione professionale specializzata nel campo amministrativo, tecnico contabile e di vigilanza;
- discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;
- autonomia operativa secondo istruzioni di massima, norme e procedure valide nell'ambito della sfera di attività dell'addetto, responsabilità dei risultati riferita alla corretta esecuzione del proprio lavoro e/o coordinamento del lavoro di appartenenti ai livelli inferiori.

Appartengono a questa posizione, a puro titolo esemplificativo, i seguenti profili: vice capo servizio tecnico, brigadiere forestale, aiuto restauratore, capo repografo, coadiutore tecnico, disegnatore, coadiutore tecnico operatore microfilmatore, fotocompositore, mediatore della comunicazione, operatore amministrativo contabile, caposquadra corpo vigili del fuoco, operatore amministrativo, vigile urbano.

Accesso da progressione interna: dalla posizione B1, B2 e B3 attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionali con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza e la professionalità acquisita. Per le qualifiche di brigadiere forestale e capo squadra del corpo dei vigili del fuoco accesso riservato esclusivamente dall'interno attraverso le modalità in vigore per detti corpo speciali.

Requisiti per la progressione interna: dalle posizioni B1 con 6 anni di anzianità nella posizione economica, dalla posizione B2 con 4 anni, dalla posizione B3 con 2 anni uniti, fatti salvi i titoli professionali abilitativi per legge, al possesso del diploma di istruzione secondaria di primo grado.

POSIZIONE C2: COLLABORATORE

Specifiche professionali:

- adeguate conoscenze ed esperienze acquisite, attività di natura amministrativa, tecnico-contabile e di vigilanza, riferita a procedure o prassi generali, nonché rapporti esterni nella trattativa di affari o pratiche di rilevante importanza;
- organizzazione ed elaborazione di dati ed informazioni di natura complessa;
- coordinamento, direzione ove previsto, di unità organiche interne;
- autonomia operativa che si manifesta nella individuazione e nella scelta delle procedure e delle tecniche più idonee alla soluzione delle concrete situazioni di lavoro e responsabilità dei

risultati conseguenti alle attività direttamente scelte nonché dei risultati conseguiti dalle eventuali unità sottordinate.

Appartengono a questa posizione, a puro titolo esemplificativo, i seguenti profili: addetto alle pubbliche relazioni, aiuto bibliotecario, aiuto ricercatore, animatore, animatore ecologico, archivista, archivista bibliotecario, archivista materiale iconografico, assistente educatore, capo servizio tecnico, catalogatore, controllore, educatore professionale, geometra, interprete, ispettore dei trasporti, ispettore dell'ufficio agriturismo, ispettore della vigilanza anagrafica, ispettore per la formazione professionale, assistente giudiziario, ispettore ufficio turismo, istitutore, maresciallo forestale, meteorologo, perito agrario, perito chimico, perito elettrotecnico, perito enotecnico, perito industriale, programmatore, ragioniere, ragioniere economo, restauratore, rilevatore archeologico, segretario, segretario delle istituzioni scolastiche ed educative, tecnico di laboratorio, tecnico incendi boschivi, tecnico minerario, traduttore, operatore nei servizi a favore di portatori di handicap, caporeparto corpo vigili del fuoco, assistente amministrativo, assistente tecnico antincendi, collaboratore tecnico antincendi, istruttore amministrativo, capo messo, appuntato, educatore asilo nido, infermiere professionale, istruttore tecnico, animatore biblioteca.

Accesso da progressione interna: dalla posizione B2 – B3 - C1 attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionali con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza e la professionalità acquisita.. Per la qualifica di maresciallo forestale, caporeparto del corpo dei vigili del fuoco ed appuntato accesso riservato esclusivamente dall'interno attraverso le modalità in vigore per detti corpi speciali.

Requisiti per la progressione interna: dalla posizione B2 con 6 anni di anzianità, B3 con quattro anni di anzianità, C1 con 2 anni di anzianità uniti, fatti salvi i titoli professionali abilitativi per legge, al possesso del diploma di istruzione secondaria di primo grado.

CATEGORIA D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico quali attività di ricerca, studio, elaborazione e progettazione.

Specifiche professionali:

- adeguate conoscenze teorico pratiche dei processi gestionali ed esperienze acquisite;
- attività di natura tecnica, amministrativa, contabile e socio assistenziale, consistente nella istruttoria formale di atti e provvedimenti o nella elaborazione di dati, richiedente elevata e specifica preparazione professionale;
- organizzazione di attività, direzione coordinamento di unità operative;
- relazioni esterne;
- autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima, l'iniziativa può manifestarsi anche nell'individuazione dei procedimenti necessari alla soluzione dei casi esaminati e di concrete situazioni di lavoro; responsabilità dei risultati delle attività direttamente svolte nonché di quelle del gruppo eventualmente coordinato.

Appartengono a questa posizione, a puro titolo esemplificativo, i seguenti profili: archivista capo, assistente sociale, assistente tecnico, bibliotecario, capo dei servizi di segreteria, collaboratore di cancelleria, documentalista, funzionario di cancelleria, ingegnere, istruttore amministrativo, istruttore analista di investimenti, istruttore contabile, istruttore tecnico, ragioniere economo regionale, ispettore antincendi, ispettore antincendi direttore, responsabile amministrativo contabile; coordinatore asilo nido, coordinatore brigadiere, istruttore direttivo, programmatore

esperto, funzionario, funzionario analista sistema, infermieri professionali ed educatori professionali.

Accesso da progressione interna: *dalla posizione C1 e C2 attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionali con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza e la professionalità acquisita.*

Requisiti per la progressione interna: *dalla posizione C1 con 9 anni di servizio nella posizione, dalla posizione C2 con 5 anni di servizio nella posizione, uniti, fatti salvi i titoli professionali abilitativi per legge, al possesso del titolo di studio di diploma di istruzione secondaria di secondo grado valido per l'iscrizione all'università o diploma di maturità magistrale. Alla selezione interna è ammesso anche il personale inquadrato, alla data del 12/06/2000, nella posizione C2 che sia in possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado e che abbia, alla data di scadenza del bando di selezione, almeno 7 anni di anzianità nella posizione C2 o qualifica equivalente.*

ALLEGATO C – Tabella di equiparazione per bilinguismo ex C.C.R.L. 12 giugno 2000.

**TABELLA DI EQUIPARAZIONE
DI CUI ALL'ART. 9 DELLA L.R. 22 MARZO 2000, N. 9**

FASCIA AI FINI DEL BILINGUISMO	POSIZIONE ECONOMICA	SOSTITUZIONE ART. 5 E ART. 62 R.R. 6/96	SOSTITUZIONE ART. 6 R.R. 6/96	SOSTITUZIONE ART. 9 R.R. 6/96	IMPORTI BILINGUISMO
1	A *	PROSCIoglimento OBBLIGO SCOLASTICO	CONCORSO PER TITOLI		
	B1 *	PROSCIoglimento OBBLIGO SCOLASTICO	CONCORSO PER TITOLI E PROVA DI MESTIERE		
	B2 **	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI PRIMO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	PROVA SCRITTA O TEORICO PRATICA (UNA O PIÙ DI UNA) E PROVA ORALE	
	B3 ** B3 ***	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI PRIMO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	PROVA SCRITTA O TEORICO PRATICA (UNA O PIÙ DI UNA) E PROVA ORALE	
2	C1 **	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI SECONDO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	
	C2 **	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI SECONDO GRADO CON ISCRIVIBILITÀ ALL'UNIVERSITÀ	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	
3	D **	DIPLOMA DI LAUREA DIPLOMA UNIVERSITARIO	CONCORSO PER ESAMI O PER TITOLI ED ESAMI	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	

* Prova accertamento linguistico con prove ex art. 7, comma 2, RR 6/96 come modificato da RR 4/98

** Prova accertamento linguistico con prove ex art. 7, comma 3, RR 6/96 come aggiornato da RR 4/98

*** I dipendenti enti locali ex 5^a q.f. inquadrati in posizione B3 mantengono ad personam differenza di €. 56.189.

ALLEGATO D – Tabelle di equiparazione ex C.C.R.L. 24 dicembre 2002.**ART. 9 DELLA L.R. 22 MARZO 2000, n. 9**

FASCI AI FINI DEL BILINGUISMO	POSIZIONE ECONOMICA	SOSTITUZIONE ART. 5 E ART. 62 R.R. 6/96	SOSTITUZIONE ART. 6 R.R. 6/96	SOSTITUZIONE ART. 9 R.R. 6/96	IMPORTI BILINGUISMO
1	A*	PROSCIoglimento OBBLIGO SCOLASTICO	CONCORSO PER TITOLI		
	B1*	PROSCIoglimento OBBLIGO SCOLASTICO	CONCORSO PER TITOLI E PROVA DI MESTIERE		
	B2**	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI PRIMO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	PROVA SCRITTA O TEORICO PRATICA (UNA O PIU' DI UNA) E PROVA ORALE	
	B3** B3***	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI PRIMO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	PROVA SCRITTA O TEORICO PRATICA (UNA O PIU' DI UNA) E PROVA ORALE	
2	C1**	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI SECONDO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	
	C2**	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI SECONDO GRADO CON ISCRIVIBILITA' ALL'UNIVERSITA'	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	
3	D**	- DIPLOMA DI LAUREA - DIPLOMA UNIVERSITARIO	CONCORSO PER ESAMI O PER TITOLI ED ESAMI	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	

* Prova accertamento linguistico con prove ex art. 7, comma 2, RR 6/96 come modificato da RR 4/98

** Prova accertamento linguistico con prove ex art. 7, comma 3, RR 6/96 come aggiornato da RR 4/98

*** I dipendenti enti locali ex 5^a q.f. inquadrati in posizione B3 mantengono ad personam differenza di £ 56.189

ALLEGATO E – Corrispondenze per primo inserimento nella nuova classificazione (Livelli/Categorie per Regione ed Enti locali).

REGIONE				
1	2	3	4	5
Precedente qualifica	Trattamento tabellare in euro	Classificazione di particolari profili professionali	Posizione di primo inquadramento	Nuova categoria
1 *	5.180,63		A	A
2 *	6.065,02		A	A
3	6.696,68		A	A
3 *	6.696,68	Giardiniere	B1	B
4	7.457,61		B1	B
4 *	7.457,61	Autista meccanico	B 2	B
		Manovratore		B
		Operaio autista		B
		Operaio spec.		B
		Scavatore arch.		B
		Telefonista		B
		Cantoniere		B
		Magazziniere		B
		Aiuto cuoco		B
5	7.963,57		B 2	B
5 *	7.963,57	Autista meccanico	B 3	B
		Capo garage		B
		Capo cantoniere		B
		Capo officina		B
		Capo operaio		B
		Capo oper. Autista		B
5 *	7.963,57	Cuoco Capo cucina (Conv. Gervasone-Chabod)	B 3	B
				B
5 *	7.963,57	Guardia Forestale >5 anni	B 3	B
5 *	7.963,57	Vigile del Fuoco > 5 anni	B 3	B
5 *	7.963,57	Vice Capo Servizio Tecnico Disegnatore	C1	C C
6	8.662,60		C1	C
7	10.318,75		C2	C
8 *	11.879,23		D	D

* Art. 034 commi 1, 3 e 4 del testo unico - Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione.

ENTI LOCALI				
-------------	--	--	--	--

1	2	3	4	5
Precedente qualifica e livello differenziato	Trattamento tabellare e LED al 1.1.2000 in lire	Classificazione di particolari profili professionali	Posizione di primo inquadramento	Nuova categoria
1 *	5.256,50		A	A
1 LED *	5.454,82		A	A
2 *	5.832,86		A	A
2 LED *	6.068,37		A	A
3	6.450,03		A	A
3 LED	6.656,61		A	A
3 *	6.450,03	Operaio qualificato Aiuto cuoco	B1	B
3 LED *	6.656,61		B1	B
4	7.096,63		B 2	B
4 LED	7.373,46		B 2	B
5 *	7.894,04	Area tecnica manuten. Area tecnica proget. Autista scuolabus	B 3	B
5 LED *	8.123,35		B 3	B
5**	7.894,04		C1	C
5 LED	8.123,35		C1	C
6	8.622,25		C2	C
6 LED	9.035,41		C2	C
7	9.946,44		D	D
7 LED	10.927,71		D	D
8	12.629,95		D	D

* Art. 034 commi 2, 3 e 4 del testo unico - Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione.

ALLEGATO F – Scheda di valutazione per il salario di risultato. – Parametri e relativi criteri di valutazione.

PREMIO INDIVIDUALE DI RISULTATO

ANNO

Dipendente Sig. _____
Livello di appartenenza _____
Ufficio _____
Settore _____
Dirigente Responsabile _____

VALUTAZIONE

a) Precisione e qualità delle prestazioni svolte e disponibilità all'arricchimento professionale.	☐ 0 insufficiente ☐ 1 sufficiente ☐ 2 buono ☐ 3 distinto ☐ 4 ottimo
b) Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi nonché disponibilità alla mobilità verticale ed orizzontale ed alla polifunzionalità nell'attività amministrativa nell'ambito dei principi di cui all'art. 57 della L.R. n. 22/2010.	☐ 0 insufficiente ☐ 1 sufficiente ☐ 2 buono ☐ 3 distinto ☐ 4 ottimo
c) Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	☐ 0 insufficiente ☐ 1 sufficiente ☐ 2 buono ☐ 3 distinto ☐ 4 ottimo
d) Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.	☐ 0 insufficiente ☐ 1 sufficiente ☐ 2 buono ☐ 3 distinto ☐ 4 ottimo
e) Continuità e presenza in servizio rapportati alla continuità di rendimento.	☐ 0 insufficiente ☐ 1 sufficiente ☐ 2 buono ☐ 3 distinto ☐ 4 ottimo

Totale generale

MOTIVAZIONI DEL DIRIGENTE SULLE DECISIONI ADOTTATE:

FIRMA DEL DIRIGENTE

FIRMA PER PRESA VISIONE DEL DIPENDENTE

Aosta,

Ai fini di una corretta valutazione delle prestazioni dei singoli per l'erogazione del premio individuale di risultato si suggeriscono alcuni parametri relativi alle voci della scheda da compilare.

PARAMETRI:

a) PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE E DISPONIBILITA' ALL'ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

0. Non ha manifestato spirito di collaborazione, ma gravi carenze nelle conoscenze tecniche necessarie per svolgere la sua mansione;
1. Si è lasciato coinvolgere ed ha collaborato solo quando sollecitato ed ha dimostrato di possedere conoscenze tecniche generiche e superficiali;
2. Ha dimostrato di comprendere le esigenze aziendali nelle quali si è sentito coinvolto ed ha utilizzato le nozioni e le condizioni possedute applicando la normativa e le procedure in modo corretto;
3. Si è dimostrato disponibile alla collaborazione e ben integrato allo spirito di gruppo, ha dimostrato di possedere un buon bagaglio di conoscenza che gli ha consentito di svolgere le proprie mansioni senza problemi;
4. Disponibile in ogni circostanza è riuscito anche ad ottenere la piena collaborazione dei colleghi, ha dimostrato padronanza delle tecniche e delle procedure tali da consentirgli oltre all'ottimale svolgimento delle sue mansioni, di essere il punto di riferimento di colleghi e superiori su specifiche questioni di sua particolare specializzazione.

b) CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO DI INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' E ALLA GESTIONE DI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI NONCHE' DISPONIBILITA' ALLA MOBILITA' VERTICALE ED ORIZZONTALE ED ALLA POLIFUNZIONALITA' NELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA NELL'AMBITO DEI PRINCIPII DI CUI ALL'ART. 57 DELLA L.R. n. 22/2010.

0. Non ha dimostrato capacità di adattamento a nuove situazioni di lavoro o ad accettare nuovi strumenti o procedure;
1. Ha dimostrato scarsa capacità di adattamento alle situazioni di lavoro nuove od inconsuete. L'incompleto lento adattamento è stato tale da rallentare il conseguimento dei risultati;
2. Si è adeguato con facilità ai cambiamenti di ambiente e di persona e alle nuove impostazioni e metodi di lavoro;
3. Ha denotato buona flessibilità e capacità di adattamento di fronte ai cambiamenti, nuove procedure o compiti diversi, ottenendo risultati sostanzialmente omogenei in situazioni nuove o inconsuete;
4. Non ha avuto problemi anche in caso di radicale cambiamento della mansione, che accetta e addirittura richiede nel desiderio di apprendere cose nuove.

c) ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA DIVERSI UFFICI.

0. E' stato causa di frequenti conflitti interpersonali, rilevandosi elemento che ha nuociuto all'armonia dei rapporti tra i colleghi, non ha saputo instaurare un dialogo efficace con gli interlocutori esterni;
1. Non si è curato delle relazioni interne ed esterne e i rapporti professionali e funzionali sono stati caratterizzati da freddezza e distacco;
2. Ha intrattenuto con colleghi e superiori buoni rapporti professionali e funzionali, improntati alla collaborazione reciproca e le relazioni instaurate all'esterno hanno prodotto positivi risultati, sia sotto l'aspetto professionale che l'immagine dell'azienda;
3. In ogni circostanza all'interno e all'esterno dell'ambiente di lavoro, ha intrattenuto positivi rapporti. La sua presenza è stata apprezzata ed ha goduto di stima e considerazione;
4. La sua presenza è stata apprezzata e ricercata per i positivi effetti sul clima di lavoro. Ha saputo gestire con efficacia anche situazioni problematiche.

d) CAPACITA' ORGANIZZATIVA E DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE, DI CONTRIBUIRE ALLA REALIZZAZIONE DI MIGLIORAMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI.

0. Lento, svogliato o discontinuo, di regola non è riuscito ad ultimare, quanto meno nei tempi previsti, i compiti di sua pertinenza, il lavoro è stato caratterizzato da continui errori e necessita di continue istruzioni ed assistenza;
1. La resa è stata alquanto instabile e frequentemente non è riuscito a completare nei termini il lavoro affidatogli, spesso ha avuto necessità di ricorrere a superiori o colleghi;
2. E' regolare nell'esecuzione del lavoro, nel rispetto dei tempi e delle scadenze, ha fatto ricorso ai colleghi e superiori solo raramente, quando le questioni esulavano dalle sue competenze;
3. La continuità di rendimento gli ha permesso di eseguire con regolarità i compiti previsti e di intervenire a supporto per lavoro non di sua pertinenza, è riuscito a risolvere situazioni complesse e difficili prendendo autonomamente le decisioni di sua spettanza;
4. Per l'esecuzione pronta e rapida del lavoro è riuscito a far fronte anche a picchi inusuali dell'operatività con capacità di intervenire in caso di necessità altrui, ha sempre agito in maniera tale da dimostrare una perfetta padronanza del lavoro.

e) CONTINUITA' E PRESENZA IN SERVIZIO RAPPORTATI ALLA CONTINUITA' DI RENDIMENTO.

0. Ha dimostrato una sistematica abitudine all'inosservanza dell'orario di lavoro anche a causa delle numerose assenze non sempre è riuscito a portare a termine il lavoro assegnatogli;
1. Sovente non ha rispettato l'orario di lavoro la sua prestazione è stata scandita da pause e distrazioni e sovente ha dimostrato discontinuità nel rendimento;
2. Ha dimostrato continuità di rendimento e la sua presenza in servizio è stata costante ed ha fatto registrare sporadici ritardi, comunque giustificabili;
3. Ha sempre rispettato l'orario di lavoro e le sue prestazioni sono state puntualmente caratterizzate da continuità;
4. Ha unito al rispetto dell'orario di lavoro continuità di applicazione e disponibilità, quando richiesto, a prestare lavoro straordinario.

ALLEGATO G - Tabelle di maggiorazione oraria ex art. 057 del testo unico.

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
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

ALLEGATO H – Nota esplicativa concernente i turni.

L'art. 078 è sorretto dai seguenti criteri di lettura:

- i turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni;
- non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro; in questo caso può trattarsi, al limite, di una particolare articolazione dell'orario di lavoro, magari gravosa e quindi retribuibile con altro compenso incentivante, secondo le previsioni della contrattazione decentrata integrativa;
- il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento; analoga equivalenza vale anche per i turni notturni, ove previsti;
- non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un "turno" diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;
- il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese (art. 078 comma 2).

Pertanto, precisiamo quanto segue:

1. l'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione dovrebbe essere di competenza del dirigente o responsabile del medesimo;
2. come detto sopra, il periodo di riferimento per calcolare la "ciclicità" dei turni è il mese; la reale alternanza di turno con altri addetti almeno settimanale;
3. l'indennità di turno deve essere corrisposta solo se vengono osservate le regole generali sopra riportate;
4. le prestazioni di lavoro straordinario sono ammissibili secondo le regole dell'art. 058 (Lavoro straordinario) e devono essere remunerate secondo i parametri ivi previsti;
5. l'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato, nei termini in cui si esprime l'art. 078, comma 2.

Al dipendente che, durante l'arco del mese lavorativo, effettua solo una volta un turno pomeridiano va applicata l'indennità di cui all'art. 078?

Rileviamo che il dipendente che nel corso del mese si trova ad operare solo una volta in un turno pomeridiano si trova sicuramente al di fuori della previsione dell'art. 078 e quindi non ha diritto a percepire il relativo compenso; infatti l'art. 078 espressamente stabilisce che le prestazioni svolte in turnazione devono essere ripartite nell'arco del mese in modo da dare luogo ad una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano. E' indubbio che tale effetto di esclusione del dipendente è la conseguenza naturale ed inevitabile del tipo di organizzazione del turno adottato.

Non trattandosi di turno, la fattispecie potrà costituire solo una particolare forma di articolazione dell'orario di lavoro, per la quale, in sede di contrattazione decentrata integrativa, potrebbe anche essere previsto uno specifico compenso.

Le articolazioni dei turni possono avere una cadenza mensile (un mese di mattina e un mese di pomeriggio)?

Eventuali articolazioni dell'orario di lavoro, con variazioni mensili (un mese di turno interamente antimeridiano e un mese di turno interamente pomeridiano), non possono essere ricondotti alla disciplina dell'art. 078 e non legittimano, di conseguenza, la corresponsione dei compensi specificati nel comma 8 dello stesso articolo; le stesse articolazioni potrebbero essere considerate come una particolare disciplina dell'orario ordinario.

ALLEGATO I – Allegati e tabelle del C.C.R.L. 21 maggio 2008.

Tabella n. 1. Equiparazione posizioni retributive ex art. 139 (Sistema di classificazione del personale) del testo unico.

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

Tabella n. 2 Valutazione dei titoli di studio ex art. 147 (Graduatoria di merito) del testo unico.

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

Tabella n. 3 Valutazione dell'esperienza ex art. 147 del testo unico.

POSIZIONI ECONOMICHE	PER OGNI ANNO	PUNTI
A-B1-B2-B3-C1-C2-D	Fino=30	1
	>anni 30	0

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

Tabella n. 4 Conteggio della valutazione del dirigente ex art. 147 del testo unico.

La valutazione del dirigente di cui all'art. 147 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.

Tabella n. 5 Aggiornamento del trattamento retributivo dal giorno 01/01/2006.

	Stipendio		Indennità integrativa speciale		Salario di professionalità	
	annuo	mensile	annuo	mensile	annuo	mensile
POSIZIONE						
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

Tabella n. 6 Aggiornamento del trattamento retributivo dal giorno 01/01/2007 ex art. 131 (Stipendi tabellari) del testo unico.

	<i>Stipendio</i>		<i>Indennità integrativa speciale</i>		<i>Salario di professionalità</i>	
	<i>annuo</i>	<i>mensile</i>	<i>annuo</i>	<i>mensile</i>	<i>annuo</i>	<i>mensile</i>
POSIZIONE						
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 n. 7 Aggiornamento del trattamento retributivo dal giorno 01/01/2008 ex artt. 131 e 139 (Sistema di classificazione del personale) del testo unico.

CATEG.	INIZIALE	PROGRESSIONE DOPO 2 ANNI	PROGRESSIONE DOPO 5 ANNI	4^ PROGRESSIONE
A	16.564,19	17.041,27	17.518,35	17.804,60
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 n. 8 Aggiornamento del trattamento retributivo dal giorno 01/01/2009 ex artt. 131 e 139 del testo unico.

CATEG.	INIZIALE	PROGRESSIONE DOPO 2 ANNI	PROGRESSIONE DOPO 5 ANNI	4^ PROGRESSIONE
A	17.039,99	17.517,07	17.994,15	18.280,40
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

INDICE DI REPERIMENTO DELLE NORME DEI SINGOLI CONTRATTI COLLETTIVI ALL'INTERNO DEL TESTO UNICO

C.C.R.L. 10 luglio 1998 (Fondo previdenza complementare integrativa per i dipendenti dell'Amministrazione regionale)

Art. unico.....All. A, Art. 1 del Testo unico

C.C.R.L. 09 marzo 1999 (economico)

Art. 1	=====
Art. 2	=====
Art. 3	=====
Art. 4	=====
Art. 5	=====
Art. 6	=====
Art. 7.	=====
Art. 8.	=====
Art. 9.	=====
Art. 10	=====
Art. 11	=====
Tabelle	=====

C.C.R.L. 12 giugno 2000 (normativo ed economico)

Art. 1	Art. 001 del Testo unico
Art. 2	Art. 001 del Testo unico
Art. 3	Art. 002 del Testo unico
Art. 4	Art. 006 del Testo unico
Art. 5	Art. 007 del Testo unico
Art. 6	Art. 008 del Testo unico
Art. 7.	Art. 009 del Testo unico
Art. 8.	Art. 010 del Testo unico
Art. 9.	Art. 011 del Testo unico
Art. 10	Art. 012 del Testo unico
Art. 11	Art. 013 del Testo unico
Art. 12	Art. 014 del Testo unico
Art. 13	Art. 027 del Testo unico
Art. 14	Art. 032 del Testo unico
Art. 15	Art. 034 del Testo unico
Art. 16	Art. 036 del Testo unico
Art. 18	Art. 037 del Testo unico
Art. 19	Art. 038 del Testo unico
Art. 20	Art. 039 del Testo unico
Art. 21	Art. 040 del Testo unico
Art. 22	=====
Art. 23	Art. 041 del Testo unico
Art. 24	Art. 171 del Testo unico
Art. 25	=====
Art. 26	Art. 026 del Testo unico
Art. 27	Art. 042 del Testo unico
Art. 28	Art. 043 del Testo unico
Art. 29	Art. 044 del Testo unico
Art. 30	Art. 045 del Testo unico

Art. 31	Art. 047 del Testo unico
Art. 32	Art. 128 del Testo unico
Art. 33	=====
Art. 34	=====
Art. 35	=====
Art. 36	=====
Art. 37	=====
Art. 38	=====
Art. 39	Art. 135 del Testo unico
Art. 40	=====
Art. 41	Art. 150 del Testo unico
Art. 42	Art. 151 del Testo unico
Art. 43	=====
Art. 44	=====
Art. 45	Art. 176 del Testo unico
Art. 46	Art. 177 del Testo unico
Art. 47	=====
Art. 48	=====
Art. 49	Art. 166 del Testo unico
Art. 50	Art. 163 del Testo unico
Art. 51	Art. 2 All. A Testo unico
Art. 52	=====
Art. 53	Art. 223 del Testo unico
Art. 54	Art. 004 del Testo unico
Art. 55	Art. 001 del Testo unico
Art. 56	Art. 003 del Testo unico
All. A..	All. "B" del Testo unico
All. B..	All. "C" del Testo unico
All. C..	All. "E" del Testo unico
All. D..	=====
All. E..	All. "F" del Testo unico

C.C.R.L. 29 novembre 2000 (part-time)

Art. 1	=====
Art. 2	=====
Art. 3	=====
Art. 4	=====
Art. 5	=====
Art. 6	=====
Art. 7.	=====
Art. 8.	=====
Art. 9.	=====
Art. 10	=====

C.C.R.L. 07 marzo 2001 (Vigili del fuoco)

Art. 1	Art. 205 del Testo unico
Art. 2	Art. 206 del Testo unico
Art. 3	Art. 207 del Testo unico
Art. 4	Art. 208 del Testo unico
Art. 5	Art. 209 del Testo unico
Art. 6	Art. 210 del Testo unico
Art. 7.	Art. 211 del Testo unico
Art. 8.	Art. 212 del Testo unico
Art. 9.	Art. 213 del Testo unico

Art. 10	Art. 214 del Testo unico
Art. 11	Art. 215 del Testo unico
Art. 12	Art. 216 del Testo unico
Art. 13	Art. 217 del Testo unico
Art. 14	Art. 218 del Testo unico
Art. 15	Art. 219 del Testo unico
Art. 16	Art. 220 del Testo unico
Art. 17	Art. 221 del Testo unico
Art. 18	Art. 222 del Testo unico
Art. 19	=====
All. A.	Art. 208 del Testo unico

C.C.R.L. 24 luglio 2001 (quota TFR da destinare a previdenza complementare)

Premessa	All. A, Art. 3 del Testo unico
Art. 1.	All. A, Art. 3 del Testo unico

C.C.R.L. 10 gennaio 2002 (part-time)

Art. 1.	=====
--------------	-------

C.C.R.L. 10 gennaio 2002 (normativo)

Art. unico	Art. 041 del Testo unico
------------------	--------------------------

C.C.R.L. 04/04/2002 (Incentivi per i lavori pubblici)

Art. 1.	Art. 181 del Testo unico
Art. 2.	Art. 182 del Testo unico
Art. 3.	Art. 183 del Testo unico
Art. 4.	Art. 184 del Testo unico
Art. 5.	Art. 185 del Testo unico
Art. 6.	Art. 186 del Testo unico
Art. 7.	Art. 187 del Testo unico
Art. 8.	Art. 188 del Testo unico
Art. 9.	Art. 189 del Testo unico
Art. 10	Art. 190 del Testo unico
Art. 11	Art. 191 del Testo unico
Art. 12	Art. 192 del Testo unico
Art. 13	Art. 193 del Testo unico
Art. 14	Art. 194 del Testo unico
Art. 15	Art. 195 del Testo unico
Art. 16	Art. 196 del Testo unico
Art. 17	Art. 197 del Testo unico
Art. 18	Art. 198 del Testo unico
Art. 19	Art. 199 del Testo unico
Art. 20	Art. 200 del Testo unico
Art. 21	Art. 201 del Testo unico
Art. 22	Art. 202 del Testo unico
Art. 23	Art. 203 del Testo unico
Tab. 1	dopo Art. 203 del Testo unico
Tab. 2	dopo Art. 203 del Testo unico

Tab. 3dopo Art. 203 del Testo unico

C.C.R.L. 17 maggio 2002 (normativo)

Art. unico c. 1All. "F" del Testo unico

Art. unico c. 2All. "F" del Testo unico

Art. unico c. 3=====

C.C.R.L. 24 dicembre 2002 (normativo ed economico)

Art. 1.Art. 002 del Testo unico

Art. 1bis.....Art. 048 del Testo unico

Art. 2.Art. 049 del Testo unico

Art. 3.Art. 051 del Testo unico

Art. 4.Art. 052 del Testo unico

Art. 5.Art. 053 del Testo unico

Art. 5bis.....Art. 054 del Testo unico

Art. 6.Art. 055 del Testo unico

Art. 7.Art. 056 del Testo unico

Art. 7bis.....Art. 057 del Testo unico

Art. 8.Art. 060 del Testo unico

Art. 9.Art. 061 del Testo unico

Art. 10Art. 062 del Testo unico

Art. 11Art. 063 del Testo unico

Art. 12Art. 064 del Testo unico

Art. 13Art. 065 del Testo unico

Art. 14Art. 066 del Testo unico

Art. 14bis.....Art. 067 del Testo unico

Art. 15Art. 068 del Testo unico

Art. 16Art. 069 del Testo unico

Art. 17Art. 070 del Testo unico

Art. 18Art. 072 del Testo unico

Art. 19Art. 073 del Testo unico

Art. 20Art. 074 del Testo unico

Art. 21Art. 075 del Testo unico

Art. 22Art. 076 del Testo unico

Art. 22bis.....Art. 028 del Testo unico

Art. 23Art. 029 del Testo unico

Art. 24Art. 030 del Testo unico

Art. 25Art. 077 del Testo unico

Art. 26Art. 078 del Testo unico

Art. 27Art. 050 del Testo unico

Art. 28Art. 079 del Testo unico

Art. 29Art. 080 del Testo unico

Art. 30Art. 031 del Testo unico

Art. 31=====

Art. 32=====

Art. 33Art. 150 del Testo unico

Art. 33bis.....Art. 151 del Testo unico

Art. 33ter=====

Art. 33quaterArt. 153 del Testo unico

Art. 33quinquies.....Art. 152 del Testo unico

Art. 33sexies Artt. 154, 155, 79, 163, 164, 157, 158, 159, 216, 217, 218, 167,168,
 All. G, e 156 del Testo unico

Art. 34=====

Art. 34bis.....=====

Art. 35Art. 164 del Testo unico

Art. 36Art. 081 del Testo unico

Art. 36bis	Art. 165 del Testo unico
Art. 37	Art. 156 del Testo unico
Art. 38	Art. 157 del Testo unico
Art. 38bis	Art. 158 del Testo unico
Art. 38ter	Art. 159 del Testo unico
Art. 38quater	Art. 172 del Testo unico
Art. 39	Art. 160 del Testo unico
Art. 40	Art. 161 del Testo unico
Art. 41	Art. 155 del Testo unico
Art. 42	Art. 058 del Testo unico
Art. 43	Art. 059 del Testo unico
Art. 44	Art. 167 del Testo unico
Art. 44bis	Art. 168 del Testo unico
Art. 45	Art. 169 del Testo unico
Art. 46	Art. 178 del Testo unico
Art. 47	Art. 024 del Testo unico
Art. 48	Art. 174 del Testo unico
Art. 49	Art. 175 del Testo unico
Art. 50	Art. 170 del Testo unico
Art. 50bis	Art. 015 del Testo unico
Art. 51	Art. 082 del Testo unico
Art. 52	Art. 083 del Testo unico
Art. 53	=====
Art. 54	Art. 084 del Testo unico
Art. 55	Art. 127 del Testo unico
Art. 55bis	Art. 129 del Testo unico
Art. 55ter	Art. 179 del Testo unico
Art. 56	Art. 130 del Testo unico
Art. 56bis	Art. 180 del Testo unico
Art. 56ter	Art. 033 del Testo unico
Art. 56quater	=====
Art. 56quinquies	=====
Art. 57	Art. 046 del Testo unico
Art. 58	=====
All. A.	All. "G" del Testo unico
All. B.	=====
All. C.	All. "D" del Testo unico
All. D.	All. "H" del Testo unico

C.C.R.L. 11 febbraio 2003 (part-time)

Art. 1.	=====
--------------	-------

C.C.R.L. 27 marzo 2003 (comportamento e disciplina)

Art. 1.	Art. 105 del Testo unico
Art. 2.	Art. 106 del Testo unico
Art. 3.	Art. 107 del Testo unico
Art. 4.	Art. 108 del Testo unico
Art. 5.	Art. 109 del Testo unico
Art. 6.	Art. 110 del Testo unico
Art. 7.	Art. 111 del Testo unico
Art. 8.	Art. 112 del Testo unico
Art. 9.	Art. 113 del Testo unico
Art. 10	Art. 114 del Testo unico
Art. 11	Art. 115 del Testo unico

Art. 12	Art. 116 del Testo unico
Art. 13	Art. 117 del Testo unico
Art. 14	Art. 118 del Testo unico
Art. 15	Art. 119 del Testo unico
Art. 16	Art. 120 del Testo unico
Art. 17	Art. 121 del Testo unico
Art. 18	Art. 122 del Testo unico
Art. 19	Art. 123 del Testo unico
Art. 20	Art. 124 del Testo unico
Art. 21	Art. 125 del Testo unico
All. A.	=====
All. B.	=====

C.C.R.L. 28 aprile 2003 (normativo ed economico)

Art. 1.	Art. 055 del Testo unico
Art. 2.	Art. 158 del Testo unico
Art. 3.	Art. 160 del Testo unico
Art. 4.	Art. 167 del Testo unico
Art. 5.	Art. 174 del Testo unico

C.C.R.L. 04 agosto 2004 (normativo ed economico)

Art. 1.	=====
Art. 2.	Art. 057 del Testo unico
Art. 3.	Art. 078 del Testo unico
Art. 4.	All. "G" del Testo unico

C.C.R.L. 26 agosto 2004 (individuazione voci retributive utili per gli accantonamenti TFR)

Art. 1.	=====
Art. 2.	All. A, Art. 11 del Testo unico
Art. 3.	All. A, Art. 12 del Testo unico

C.C.R.L. 28 luglio 2005 (sciopero e servizi essenziali)

Art. 1.	Art. 017 del Testo unico
Art. 2.	Art. 018 del Testo unico
Art. 3.	Art. 019 del Testo unico
Art. 4.	Art. 020 del Testo unico
Art. 5.	Art. 021 del Testo unico
Art. 6.	Art. 022 del Testo unico
Art. 7.	Art. 023 del Testo unico
Art. 8.	Art. 025 del Testo unico

C.C.R.L. 13 febbraio 2006 (accordo quadro per la regolamentazione del TFR e della previdenza complementare)

Art. 1.	=====
Art. 2.	All. A, Art. 9 del Testo unico
Art. 3.	All. A, Art. 10 del Testo unico
Art. 4.	All. A, Art. 13 del Testo unico
Art. 5.	All. A, Art. 14 del Testo unico
Art. 6.	All. A, Art. 15 del Testo unico
Art. 7.	All. A, Art. 16 del Testo unico
Art. 8.	All. A, Art. 17 del Testo unico
Art. 9.	All. A, Art. 4 del Testo unico
Art. 10.	All. A, Art. 5 del Testo unico
Art. 11.	All. A, Art. 6 del Testo unico
Art. 12.	All. A, Art. 7 del Testo unico
Art. 13.	All. A, Art. 8 del Testo unico

C.C.R.L. 22 maggio 2006 (economico)

Art. 1.	=====
Art. 2.	=====
Art. 3.	=====
Art. 4.	=====
Art. 5.	=====
Tabelle	=====

C.C.R.L. 09 novembre 2006 (normativo ed economico)

Art. 1.	Art. 150 del Testo unico
Art. 2.	Art. 175 del Testo unico

C.C.R.L. 09 novembre 2006 (part-time)

Art. 1.	=====
Art. 2.	Art. 085 del Testo unico
Art. 3.	Art. 086 del Testo unico
Art. 4.	Art. 087 del Testo unico
Art. 5.	Art. 088 del Testo unico
Art. 6.	Art. 089 del Testo unico
Art. 7.	Art. 090 del Testo unico
Art. 8.	Art. 091 del Testo unico
Art. 9.	Art. 092 del Testo unico
Art. 10.	=====
Art. 11.	=====
Art. 12.	Art. 093 del Testo unico

C.C.R.L. 21 maggio 2008 (normativo ed economico)

Art. 1.	Art. 001 del Testo unico
Art. 1bis	Art. 051 del Testo unico
Art. 2.	Art. 053 del Testo unico
Art. 3.	Art. 057 del Testo unico

Art. 4.	Art. 060 del Testo unico
Art. 5.	Art. 061 del Testo unico
Art. 6.	Art. 073 del Testo unico
Art. 7.	Art. 074 del Testo unico
Art. 8.	Art. 029 del Testo unico
Art. 9.	Art. 167 del Testo unico
Art. 10.	Art. 175 del Testo unico
Art. 11.	Art. 150 del Testo unico
Art. 12.	Art. 151 del Testo unico
Art. 13.	Artt. 079, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 162, 163, 164, 165, 167, 168, 215, 217 e All. G del Testo unico
Art. 14.	Art. 041 del Testo unico
Art. 15.	Artt. 171 e 172 del Testo unico
Art. 16.	Art. 135 del Testo unico
Art. 16bis.	Art. 168 del Testo unico
Art. 17.	Art. 204 del Testo unico
Art. 18.	Art. 136 del Testo unico
Art. 19.	Art. 137 del Testo unico
Art. 20.	Art. 138 del Testo unico
Art. 21.	Art. 139 del Testo unico
Art. 22.	Art. 140 del Testo unico
Art. 23.	Art. 141 del Testo unico
Art. 24.	Art. 142 del Testo unico
Art. 25.	Art. 143 del Testo unico
Art. 26.	Art. 144 del Testo unico
Art. 27.	Art. 145 del Testo unico
Art. 28.	Art. 146 del Testo unico
Art. 29.	Art. 147 del Testo unico
Art. 30.	Art. 148 del Testo unico
Art. 31.	Art. 149 del Testo unico
Art. 32.	Art. 131 del Testo unico
Art. 33.	Art. 132 del Testo unico
Art. 34.	Art. 133 del Testo unico
Art. 35.	Art. 134 del Testo unico
Art. 36.	Art. 128 del Testo unico
Art. 37.	Art. 016 del Testo unico
Art. 38.	All. B del Testo unico
Art. 39.	Art. 224 del Testo unico
Art. 40.	Art. 002 del Testo unico
Art. 41.	Art. 003 del Testo unico
All. A.	All. I del Testo unico
All. B.	All. I del Testo unico
All. C.	All. I del Testo unico
All. D.	All. I del Testo unico
Tab. E.	All. I del Testo unico
Tab. F.	All. I del Testo unico
Tab. G.	All. I del Testo unico
Tab. H.	All. I del Testo unico

C.C.R.L. 09 giugno 2009 (normativo ed economico)

Art. 1.	=====
Art. 2.	Art. 171 del Testo unico
Art. 3.	=====

C.C.R.L. 08 ottobre 2009 (telelavoro – l.r. n. 16/2008)

Art. 1.	Art. 094 del Testo unico
Art. 2.	=====
Art. 3.	Art. 095 del Testo unico
Art. 4.	Art. 096 del Testo unico
Art. 5.	Art. 097 del Testo unico
Art. 6.	Art. 098 del Testo unico
Art. 7.	Art. 099 del Testo unico
Art. 8.	Art. 100 del Testo unico
Art. 9.	Art. 101 del Testo unico
Art. 10.	Art. 102 del Testo unico
Art. 11.	Art. 103 del Testo unico
Art. 12.	Art. 104 del Testo unico

C.C.R.L. 08 ottobre 2009 (trattamento economico malattia ed esonero)

Art. 1..	=====
Art. 2..	=====

C.C.R.L. 30 giugno 2010 (Aspettativa per incarichi di Segretario enti locali)

Art. 1.	Art. 071 del Testo unico
Art. 2.	Art. 073 del Testo unico.

C.C.R.L. 26 agosto 2010 (Modifiche delle norme sul F.U.A. per i servizi associati in convenzione)

Art. 1.	Art. 151 del Testo unico
Art. 2.	Art. 152 del Testo unico.

C.C.R.L. 07giugno 2011 (Accordo in materia di disciplina della corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale)

Art. 1.	Art. 136 del Testo unico
Art. 2.	Art. 137 del Testo unico
Art. 3.	=====
Art. 4.	Art. 138 del Testo unico.