

# **BOLLETTINO UFFICIALE** **DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA**

---

# **BULLETIN OFFICIEL** **DE LA RÉGION AUTONOME VALLÉE D'AOSTE**

Aosta, 17 ottobre 2000



Aoste, le 17 octobre 2000

DIREZIONE, REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE:  
Presidenza della Giunta regionale  
Servizio legislativo  
Bollettino Ufficiale, Piazza Deffeyes, 1 - 11100 Aosta  
Tel. (0165) 273305 - Fax 273469  
Direttore responsabile: Dott. Enrico Formento Dojot.

DIRECTION, RÉDACTION ET ADMINISTRATION:  
Présidence du gouvernement régional  
Service législatif  
Bulletin Officiel, 1, place Deffeyes - 11100 Aoste  
Tél. (0165) 273305 - Fax 273469  
Directeur responsable: M. Enrico Formento Dojot.

#### **AVVISO AGLI ABBONATI**

Le informazioni e le modalità di abbonamento per l'anno 2000 al Bollettino Ufficiale sono riportati nell'ultima pagina.

#### **AVIS AUX ABONNÉS**

Les informations et les conditions d'abonnement pour l'année 2000 au Bulletin Officiel sont indiquées à la dernière page.

#### **SOMMARIO**

#### **PARTE SECONDA**

#### **AVVISI E COMUNICATI**

**Agenzia regionale per le relazioni sindacali.**

**Contratto collettivo regionale di lavoro per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/99 nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'Amministrazione regionale e degli Enti locali della Valle d'Aosta.**

pag. 3

#### **SOMMAIRE**

#### **DEUXIÈME PARTIE**

#### **AVIS ET COMMUNIQUÉS**

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats.**

**Convention collective régionale du travail des personnels appartenant aux différents grades de l'administration régionale et des collectivités locales de la Vallée d'Aoste : période 1998/2001 (volet normatif) ; période 1998/1999 (volet économique) ; anticipations période 2000/2001 (volet économique).**

page 3

## INDICE CRONOLOGICO

### PARTE SECONDA

#### AVVISI E COMUNICATI

**Agenzia regionale per le relazioni sindacali.**

**Contratto collettivo regionale di lavoro per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/99 nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'Amministrazione regionale e degli Enti locali della Valle d'Aosta.** pag. 3

## INDICE SISTEMATICO

### ORGANIZZAZIONE DELLA REGIONE

**Agenzia regionale per le relazioni sindacali.**

**Contratto collettivo regionale di lavoro per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/99 nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'Amministrazione regionale e degli Enti locali della Valle d'Aosta.** pag. 3

### PERSONALE REGIONALE

**Agenzia regionale per le relazioni sindacali.**

**Contratto collettivo regionale di lavoro per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/99 nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'Amministrazione regionale e degli Enti locali della Valle d'Aosta.** pag. 3

## INDEX CHRONOLOGIQUE

### DEUXIÈME PARTIE

#### AVIS ET COMMUNIQUÉS

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats.**

**Convention collective régionale du travail des personnels appartenant aux différents grades de l'administration régionale et des collectivités locales de la Vallée d'Aoste : période 1998/2001 (volet normatif) ; période 1998/1999 (volet économique) ; anticipations période 2000/2001 (volet économique).** page 3

## INDEX SYSTÉMATIQUE

### ORGANISATION DE LA RÉGION

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats.**

**Convention collective régionale du travail des personnels appartenant aux différents grades de l'administration régionale et des collectivités locales de la Vallée d'Aoste : période 1998/2001 (volet normatif) ; période 1998/1999 (volet économique) ; anticipations période 2000/2001 (volet économique).** page 3

### PERSONNEL RÉGIONAL

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats.**

**Convention collective régionale du travail des personnels appartenant aux différents grades de l'administration régionale et des collectivités locales de la Vallée d'Aoste : période 1998/2001 (volet normatif) ; période 1998/1999 (volet économique) ; anticipations période 2000/2001 (volet économique).** page 3

TESTO UFFICIALE  
TEXTE OFFICIEL

**PARTE SECONDA**

**AVVISI E COMUNICATI**

**Agenzia regionale per le relazioni sindacali.**

**Contratto collettivo regionale di lavoro per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/99 nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'Amministrazione regionale e degli Enti locali della Valle d'Aosta.**

INDICE

PARTE PRIMA

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I  
OGGETTO E FINALITÀ

- Art. 1 – Campo di applicazione
- Art. 2 – Obiettivi
- Art. 3 – Durata decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II  
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I  
OGGETTO E FINALITÀ

- Art. 4 – Obiettivi e strumenti
- Art. 5 – Ambiti della Contrattazione collettiva di settore
- Art. 6 – Informazione e concertazione a livello di settore
- Art. 7 – Tempi e procedure per la contrattazione di settore
- Art. 8 – Contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo Ente
- Art. 9 – Informazione
- Art. 10 – Concertazione

CAPO II  
I SOGGETTI SINDACALI

- Art. 11 – Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

CAPO III  
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

- Art. 12 – Clausole di raffreddamento

**DEUXIÈME PARTIE**

**AVIS ET COMMUNIQUÉS**

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats.**

**Convention collective régionale du travail des personnels appartenant aux différents grades de l'administration régionale et des collectivités locales de la Vallée d'Aoste : période 1998/2001 (volet normatif) ; période 1998/1999 (volet économique) ; anticipations période 2000/2001 (volet économique).**

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE

TITRE I<sup>ER</sup>  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
OBJET ET FINALITÉS

- Art. 1<sup>er</sup> – Champ d'application
- Art. 2 – Objectifs
- Art. 3 – Durée, délais et procédure d'application

TITRE II  
RAPPORTS AVEC LES SYNDICATS

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
OBJET ET FINALITÉS

- Art. 4 – Objectifs et moyens
- Art. 5 – Thèmes relevant de la négociation sectorielle
- Art. 6 – Information et concertation au niveau sectoriel
- Art. 7 – Délais et procédures relatifs à la négociation sectorielle
- Art. 8 – Négociation collective décentralisée au niveau de chaque établissement
- Art. 9 – Information
- Art. 10 – Concertation

CHAPITRE II  
SUJETS SYNDICAUX

- Art. 11 – Sujets syndicaux

CHAPITRE III  
PROCÉDURES D'APAISEMENT DES CONFLITS

- Art. 12 – Clauses d'apaisement

PARTE SECONDA

TITOLO I  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I  
CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO

- Art. 13 – Sistema di classificazione del personale  
Art. 14 – Inquadramento del personale  
Art. 15 – Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione  
Art. 16 – Attribuzione temporanea di mansioni superiori  
Art. 17 – Area delle posizioni di particolare professionalità  
Art. 18 – Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità  
Art. 19 – Retribuzione di posizione  
Art. 20 – Disposizioni in favore di Comuni di minori dimensioni demografiche  
Art. 21 – Altri Enti privi di posizioni di categoria D  
Art. 22 – Responsabili dei servizi. Norma transitoria  
Art. 23 – Incarichi per il miglioramento dei servizi  
Art. 24 – Indennità per il miglioramento dei servizi

CAPO II  
ORGANICI E ACCESSO ALLE POSIZIONI

- Art. 25 – Organici  
Art. 26 – Accesso dall'esterno  
Art. 27 – Progressione interna nel sistema classificatorio  
Art. 28 – Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore  
Art. 29 – Passaggi da una posizione economica ad una superiore  
Art. 30 – Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna posizione economica  
Art. 31 – Risorse per la formazione

TITOLO II  
TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 32 – Struttura della retribuzione  
Art. 33 – Una tantum regionali  
Art. 34 – Professionalità EELL. Norma transitoria  
Art. 35 – Riallineamento trattamento economico dipendenti disciplinati dal contratto degli Enti Locali  
Art. 36 – Riallineamento trattamento economico dipendenti Amministrazione Regionale  
Art. 37 – Nuovo trattamento economico  
Art. 38 – Effetti nuovi trattamenti economici  
Art. 39 – Salario di risultato  
Art. 40 – Indennità di bilinguismo

DEUXIÈME PARTIE

TITRE I<sup>ER</sup>  
ORGANISATION DU PERSONNEL

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
CLASSIFICATION

- Art. 13 – Système de classification du personnel  
Art. 14 – Classification des personnels  
Art. 15 – Classification de certains profils professionnels  
Art. 16 – Attribution temporaire de fonctions supérieures  
Art. 17 – Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières  
Art. 18 – Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières  
Art. 19 – Prime de responsabilité  
Art. 20 – Mesures en faveur des communes les moins peuplées  
Art. 21 – Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni d'agents de catégorie D  
Art. 22 – Responsables des services. Disposition transitoire  
Art. 23 – Mandats attribués en vue de l'amélioration des services  
Art. 24 – Prime pour l'amélioration des services

CHAPITRE II  
EFFECTIFS ET ACCES AUX POSITIONS

- Art. 25 – Effectifs  
Art. 26 – Accès de l'extérieur  
Art. 27 – Avancement dans le cadre du système de classification  
Art. 28 – Avancement d'une catégorie à la catégorie immédiatement supérieure  
Art. 29 – Avancement d'une position à la position supérieure  
Art. 30 – Procédures et critères relatifs aux passages dans le cadre d'une même position  
Art. 31 – Ressources destinées à la formation

TITRE II  
TRAITEMENT

- Art. 32 – Composition du traitement  
Art. 33 – Allocation extraordinaire au profit du personnel de l'Administration régionale  
Art. 34 – Salaire de fonction dans les collectivités locales. Disposition transitoire  
Art. 35 – Rajustement du traitement des personnels soumis aux dispositions de la convention collective des collectivités locales  
Art. 36 – Rajustement du traitement des personnels de l'Administration régionale  
Art. 37 – Nouveau traitement  
Art. 38 – Effets des nouveaux traitements  
Art. 39 – Salaire de résultat  
Art. 40 – Prime de bilinguisme

- Art. 41 – Fondo unico aziendale  
Art. 42 – Utilizzo del Fondo unico aziendale  
Art. 43 – Fondo prestazioni tecniche  
Art. 44 – Lavoro straordinario  
Art. 45 – Patrocinio legale  
Art. 46 – Responsabilità civile, amministrativa e contabile dei direttori lavori  
Art. 47 – Rapporto di lavoro a tempo parziale e congedi parentali  
Art. 48 – Salario di professionalità  
Art. 49 – Premi straordinari di anzianità  
Art. 50 – Indennità per il personale in servizio presso gli uffici di rappresentanza della Regione  
Art. 51 – Previdenza complementare  
Art. 52 – Mobilità  
Art. 53 – Tabelle di equiparazione titoli  
Art. 54 – Personale A.R.P.A.

### PARTE TERZA

#### TITOLO I NORME FINALI E DI SALVAGUARDIA

- Art. 55 – Norme finali  
Art. 56 – Norme di salvaguardia

ALLEGATO A)

ALLEGATO B)

ALLEGATO C)

ALLEGATO D)

ALLEGATO E)

### PARTE PRIMA

#### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

##### CAPO I OGGETTO E FINALITÀ

###### Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle Amministrazioni costituenti il Comparto Unico formato da:

- a) Regione;
- b) Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione di cui all'art. 1 della Legge Regionale 45/95, fatta eccezione per l'ARPA disciplinata dal successivo art. 54;

- Art. 41 – Fonds unique d'établissement  
Art. 42 – Utilisation du Fonds unique d'établissement  
Art. 43 – Fonds de technicité  
Art. 44 – Heures supplémentaires  
Art. 45 – Aide judiciaire  
Art. 46 – Responsabilité civile, administrative et comptable des directeurs des travaux  
Art. 47 – Rapport de travail à temps partiel et congés parentaux  
Art. 48 – Salaire de fonction  
Art. 49 – Primes extraordinaires d'ancienneté  
Art. 50 – Indemnité pour le personnel des bureaux de représentation de la Région  
Art. 51 – Pension complémentaire  
Art. 52 – Mobilité  
Art. 53 – Tables d'équivalence des titres  
Art. 54 – Personnels de l'ARPE

### TROISIÈME PARTIE

#### TITRE I<sup>ER</sup> DISPOSITIONS FINALES ET DE SAUVEGARDE

- Art. 55 – Dispositions finales  
Art. 56 – Dispositions de sauvegarde

ANNEXE A)

ANNEXE B)

ANNEXE C)

ANNEXE D)

ANNEXE E)

### PREMIÈRE PARTIE

#### TITRE I<sup>ER</sup> DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### CHAPITRE I<sup>ER</sup> OBJET ET FINALITÉS

###### Art. 1<sup>er</sup> Champ d'application

1. La présente convention collective régionale du travail s'applique à tous les personnels non dirigeants des administrations relevant du statut unique, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée. Les administrations concernées sont les suivantes :

- a) Région ;
- b) Établissements publics non économiques dépendant de la Région visés à l'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 45/1995, à l'exception de l'ARPE, qui est soumise aux dispositions de l'art. 54 de la présente convention ;

c) Enti indicati all'art. 1 della Legge Regionale 23.08.1993, n. 73, così come specificati nell'art. 59 del Regolamento Regionale 6/96, salvo successiva diversa previsione normativa.

Art. 2  
Obiettivi

1. Il presente 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.

2. 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.

3. Alle finalità previste nel comma 2 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli Enti.

Art. 3  
Durata decorrenza, tempi e  
procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa e 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 1999 per la parte economica, nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Amministrazioni interessate da parte dell'A.R.R.S.

3. 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 2.

4. Il presente 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 di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. 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.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi

c) Collectivités indiquées à l'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 73 du 23 août 1993, telles qu'elles sont précisées à l'art. 59 du règlement régional n° 6/1996, sans préjudice des dispositions ultérieures en la matière.

Art. 2  
Objectifs

1. La présente convention vise à améliorer le fonctionnement des bureaux, ainsi que l'efficience et l'efficacité de l'action administrative et de la gestion des ressources, et à reconnaître les compétences professionnelles et la qualité du travail de chaque fonctionnaire.

2. Les parties, par conséquent, sont unanimes pour penser qu'il est nécessaire de valoriser et d'améliorer les capacités professionnelles des travailleurs, compte tenu des besoins d'efficacité des administrations concernées.

3. Pour réaliser les objectifs visés au deuxième alinéa du présent article, les administrations concernées proposent et financent des actions formatives adéquates, agencées selon des programmes pluriannuels.

Art. 3  
Durée, délais et procédure d'application

1. La présente convention, qui concerne la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1998 au 31 décembre 2001 (volet normatif) et la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1998 au 31 décembre 1999 (volet économique), contient également quelques anticipations relatives au volet économique 2000/2001.

2. La présente convention produit des effets juridiques dès le premier jour du mois qui suit sa signature, sauf disposition contraire fixée par celle-ci. Il appartient à l'ARRS d'informer les administrations concernées de ladite signature.

3. Les administrations concernées appliquent les dispositions de nature économique et les dispositions qui ont un caractère obligatoire et automatique dans les 30 jours qui suivent la signature mentionnée au deuxième alinéa du présent article.

4. La présente convention est renouvelée par tacite reconduction d'année en année, sauf si l'une des parties n'y consent plus et le communique par lettre recommandée trois mois au moins avant son expiration. Dans ce cas, les dispositions contractuelles restent en vigueur jusqu'à ce qu'elles ne soient pas remplacées par la nouvelle convention collective.

5. Afin d'éviter toute vacance contractuelle, les plateformes sont présentées trois mois avant l'expiration de la convention. Pendant ladite période et durant le mois qui suit l'expiration de la convention, les négociateurs ne prennent aucune initiative unilatérale et ne mettent en place aucune action directe.

6. Après trois mois de vacance contractuelle à compter de

dalla data di scadenza della parte economica del presente 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.

7. 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.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### CAPO I OGGETTO E FINALITÀ

#### Art. 4 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 presente contratto nelle seguenti aree:
  - b1) Amministrazione Regionale;
  - b2) Gli Enti Locali disciplinati dalla L.R. 54/98;
  - b3) Altri Enti di cui all'art. 1 non compresi nei punti b1) e b2);
- c) contrattazione decentrata a livello di singolo Ente nelle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- d) interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 44 della Legge Regionale 45/95;
- e) concertazione;
- f) informazione.

3. I soggetti sindacali abilitati alla contrattazione collettiva a livello di comparto regionale sono quelli di cui alla Legge regionale 45/95.

l'expiration du volet économique de la présente convention ou de la présentation des plates-formes, si cette dernière a lieu à une date ultérieure, les fonctionnaires relevant du statut unique reçoivent l'indemnité y afférente, selon les délais, modalités et montants prévus par l'accord du 23 juillet 1993 sur le coût du travail.

7. Lors des négociations pour le renouvellement biennal du volet économique, il est tenu compte, entre autres, de la comparaison entre l'inflation programmée et l'inflation effective des deux dernières années, conformément aux dispositions de l'accord visé à l'alinéa précédent.

## TITRE II RAPPORTS AVEC LES SYNDICATS

### CHAPITRE I<sup>ER</sup> OBJET ET FINALITÉS

#### Art. 4 Objectifs et moyens

1. Le système des rapports avec les syndicats a pour objectif de conjuguer l'exigence d'augmenter et de maintenir élevé le degré d'efficacité et d'efficience des services rendus à la collectivité avec la nécessité d'améliorer les conditions de travail et d'assurer la croissance professionnelle du personnel et ce, dans le respect des rôles et des responsabilités des administrations et des syndicats.

2. Ledit objectif comporte la nécessité de créer un système de rapports avec les syndicats stable et articulé comme suit :

- a) Négociation collective au niveau du statut unique régional ;
- b) Négociation sectorielle au niveau des administrations énumérées ci-dessous, sur les matières et selon les modalités fixées par la présente convention :
  - b1) Administration régionale ;
  - b2) Collectivités locales réglementées par la LR n° 54/1998 ;
  - b3) Autres établissements publics visés à l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi et non compris au nombre des collectivités mentionnées aux points b1) et b2) ci-dessus ;
- c) Négociation décentralisée au niveau de chaque établissement, sur les matières et selon les modalités fixées par la présente convention ;
- d) Interprétation authentique des conventions collectives, aux termes de l'art. 44 de la LR n° 45/1995 ;
- e) Concertation ;
- f) Information.

3. Les sujets syndicaux mentionnés à la LR n° 45/1995 sont habilités à procéder à la négociation collective au niveau du statut unique régional.

Art. 5

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 (art. 41) al fine di quantificare le risorse da utilizzare per ciascuno dei singoli punti di cui al comma 2° dell'art. 42;
- 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. 17, all'art. 23 e all'art. 39 tenuto anche conto delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione di cui agli allegati D) ed E);
- c) i criteri generali, valori, ove non diversamente predeterminati, e procedure per la individuazione e la corrispondenza dei compensi relativi alle voci di cui all'art. 41, punto a);
- 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. 4, 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. 5

Thèmes relevant de la négociation sectorielle

1. La négociation sectorielle porte sur les thèmes suivants :

- a) Les critères généraux de répartition du fonds unique d'établissement (art. 41) selon les points énumérés au deuxième alinéa de l'art. 42 de la présente convention ;
- b) Les critères généraux régissant les systèmes d'incitation du personnel sur la base d'objectifs et de programmes visant à augmenter la productivité et à améliorer la qualité des services rendus, notamment aux fins visées aux art. 17, 23 et 39, et compte tenu, entre autres, des mécanismes d'évaluation fondés sur les indices et les standards indiqués aux annexes D) et E) de la présente convention ;
- c) Les critères généraux, les montants – s'ils ne sont pas autrement prédéterminés – et les procédures pour définir et verser les rémunérations visées à la lettre a) de l'art. 41 de la présente convention ;
- d) Les plans annuels et pluriannuels des activités de formation professionnelle, de requalification et de recyclage du personnel, afin d'adapter ce dernier aux processus de changement ;
- e) Les orientations et les critères relatifs à la garantie et à l'amélioration de la qualité des conditions de travail, à la prévention des accidents et à la sécurité sur les lieux de travail, au respect des obligations visant à faciliter l'activité des fonctionnaires handicapés ;
- f) L'égalité des chances ;
- g) La définition éventuelle de pourcentages du fonds à utiliser dans le cadre de situations particulières au sein des administrations ;
- h) Les critères d'application du temps partiel, pour ce qui est de la partie relevant de la négociation du statut unique ;
- i) La qualité du travail et les compétences professionnelles des fonctionnaires, en fonction des changements en matière d'organisation, de technologie et de demande de services.

2. Sans préjudice des principes de l'autonomie et des règles de conduite des négociateurs visés au premier alinéa de l'art. 4 de la présente convention, passé trente jours à compter de l'ouverture des pourparlers (délai que les parties peuvent décider de proroger de trente jours maximum), les partenaires de la négociation retrouvent leurs prérogatives et libertés d'initiative et de décision sur les thèmes visés aux lettres d), e) et i) du premier alinéa du présent article.

3. Les accords collectifs sectoriels ne peuvent être en contraste avec les obligations établies par la convention collective régionale ni comporter des dépenses imprévues. Par conséquent, toute clause divergente est considérée comme nulle et ne peut être appliquée.



Art. 6

Informazione e concertazione a livello di settore

1. Su richiesta di ciascuna delle parti, sulle materie di cui agli art. 9 e 10 significative a livello di settore, deve essere attivata l'informazione e/o la concertazione.

Art. 7

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 presente Contratto che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. Gli Enti facenti parte dei specifici settori di cui all'art. 4 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 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale, composta dalla stessa abilitata alla contrattazione di comparto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. La delegazione trattante di parte pubblica è composta fino a tre rappresentanti degli Enti interessati, salvo diverso accordo, e da una rappresentanza dell'A.R.R.S. regionale.

3. Il controllo sul contratto viene effettuato dall'organismo di governo o associativo che ha impartito la direttiva. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il Presidente della delegazione trattante procede alla sottoscrizione del contratto per la parte pubblica. In caso contrario riapre la trattativa.

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. 8

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. 1 e disciplina:

- a) l'articolazione a livello di singolo ente dei criteri generali, programmi, linee di indirizzo delle materie di cui all'art. 5, 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.

Art. 6

Information et concertation au niveau sectoriel

1. Tout négociateur peut demander que l'information et/ou la concertation sur les thèmes visés aux art. 9 et 10 de la présente convention, importants au niveau sectoriel, soient assurées.

Art. 7

Délais et procédures relatifs à la négociation sectorielle

1. Les accords collectifs sectoriels déploient leurs effets pendant quatre ans et portent sur tous les thèmes de leur ressort, qui doivent faire l'objet d'une seule session de négociations. Sont exclues desdits accords les matières prévues par la présente convention qui, de par leur nature, comportent des délais différents ou des vérifications périodiques.

2. Les organes de gouvernement ou associatifs des administrations visées à l'art. 4 de la présente convention décident par accord unanime les modalités d'établissement des orientations et nomment la délégation de la partie publique habilitée à procéder à la négociation, ainsi que son président, dans les trente jours qui suivent la passation de la présente convention. Par ailleurs, il leur appartient de convoquer la délégation syndicale – la même que celle qui est habilitée à procéder à la négociation au niveau du statut unique – dans les trente jours qui suivent la présentation des plates-formes. La délégation de la partie publique se compose de trois représentants maximum des administrations concernées, sauf accord contraire, et d'un représentant de l'Agence régionale pour les rapports avec les syndicats (ARRS).

3. Les organes de gouvernement ou associatifs susmentionnés sont chargés du contrôle de la convention collective. Passé 15 jours sans qu'aucune observation ne soit présentée, le président de la délégation chargée des négociations signe la convention au nom de la partie publique. Dans le cas contraire, de nouvelles négociations sont engagées.

4. Tout accord collectif sectoriel reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

5. Les conventions décentralisées signées au sens des dispositions en vigueur auparavant s'appliquent jusqu'à la signature de l'accord sectoriel visé au présent article.

Art. 8

Négociation collective décentralisée  
au niveau de chaque établissement

1. La négociation collective décentralisée s'engage dans toutes les administrations visées à l'art. 1<sup>er</sup> de la présente convention et porte sur :

- a) L'application, au niveau de chaque établissement, des critères généraux, programmes et orientations énumérés au premier alinéa de l'art. 5 de la présente convention, sans préjudice des éventuelles obligations établies par les négociations de niveau supérieur (sectorielle ou du statut unique) ;
- b) Les critères généraux pour les politiques sur le temps de travail.

2. Per le materie di cui al precedente art. 5, 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. 11.

4. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata ciascun ente individua la delegazione trattante di parte pubblica.

5. La verifica del testo concordato viene effettuata dalla struttura di controllo gestionale o contabile dell'Ente riguardo alla copertura finanziaria e dal legale rappresentante dell'Ente riguardo alla conformità sia alle norme del contratto collettivo regionale di comparto sia a quelle del contratto di settore.

6. L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo è successivamente inviato entro cinque giorni dall'esecuzione degli adempimenti di cui al comma precedente all'ARRS, corredato da un'apposita relazione illustrativa. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

#### Art. 9 Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 1, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, i criteri per l'applicazione di quanto previsto al comma 1 dell'art. 30/bis della L.R. 45/95 e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCRL 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. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza.

2. Pour ce qui est des thèmes visés aux lettres d), e) et i) du premier alinéa de l'art. 5 et de ceux indiqués à la lettre b) du premier alinéa du présent article, passé trente jours à compter de l'ouverture des pourparlers (délai que les parties peuvent décider de proroger de trente jours maximum), les partenaires de la négociation retrouvent leurs prérogatives et libertés d'initiative et de décision.

3. Les sujets syndicaux mentionnés à l'art. 11 de la présente convention sont habilités à procéder à la négociation décentralisée.

4. Chaque établissement nomme la délégation chargée de procéder à la négociation collective décentralisée au nom de la partie publique.

5. La vérification du texte négocié est effectuée par la structure chargée du contrôle de la gestion ou de la comptabilité de l'établissement, pour ce qui est de la couverture financière, et par le représentant légal de l'établissement, pour ce qui est de la conformité dudit texte avec les dispositions de la convention collective régionale du statut unique et de l'accord sectoriel.

6. L'ébauche de la convention décentralisée complémentaire est envoyée à l'ARRS, assortie d'un rapport explicatif, dans les cinq jours qui suivent les vérifications mentionnées à l'alinéa précédent. Passé 15 jours sans qu'aucune observation ne soit présentée, l'organe de gouvernement de l'établissement autorise le président de la délégation chargée des négociations à signer la convention au nom de la partie publique.

#### Art. 9 Information

1. Les administrations informent périodiquement et promptement les sujets syndicaux visés au premier alinéa de l'art. 11 de la présente convention des actes ayant une portée générale, même de nature financière, relatifs au rapport de travail, à l'organisation des bureaux, aux critères d'application des dispositions du premier alinéa de l'art. 30/bis de la LR n° 45/1995 et à la gestion globale des ressources humaines.

2. Au cas où il s'agirait de thèmes pour lesquels la présente convention prévoit la concertation ou la négociation décentralisée complémentaire, ladite information doit être préalable.

3. Pour que l'information soit plus exhaustive, toute partie concernée peut demander des rencontres, au moins une fois par an, et, en tout état de cause, chaque fois que des initiatives concernant l'organisation ou l'innovation technologique des bureaux et des services sont mises en place ou des processus de désaffectation, de concession et de transformation sont engagés.

4. Dans les cas indiqués à l'art. 19 du décret législatif n° 626/1994, il est prévu de consulter le représentant de la sécurité.

Art. 10  
Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 11, comma 1, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 9, 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 all'art. 28;
- d) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- e) conferimento degli incarichi relativo alle posizioni di cui agli artt. 18, 20, 23;
- f) metodologie permanenti di valutazione fermo restando gli allegati D) ed E) del presente contratto;
- 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.

CAPO II  
I SOGGETTI SINDACALI

Art. 11  
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. 10  
Concertation

1. Chacun des sujets indiqués au premier alinéa de l'art. 11 de la présente convention peut, après avoir été informé au sens de l'art. 9 et sur demande écrite, ouvrir la concertation.

2. Les critères généraux afférents aux matières suivantes sont également établis par voie de concertation :

- a) Organisation des horaires ;
- b) Perfectionnement des critères relatifs à l'avancement dans le cadre du système de classification ;
- c) Déroulement des sélections pour l'avancement d'une position à l'autre et/ou d'une catégorie à l'autre, sans préjudice des dispositions visées à l'art. 28 de la présente convention ;
- d) Évaluation des positions et liste des fonctions y afférentes ;
- e) Attribution des mandats relatifs aux positions visées aux art. 18, 20 et 23 de la présente convention ;
- f) Mécanismes d'évaluation permanents, sans préjudice des indications contenues dans les annexes D) et E) de la présente convention ;
- g) Critères généraux relatifs à la mobilité ;
- h) Détermination de nouveaux profils ;
- i) Calendrier des activités du personnel des crèches pendant la période de suspension de l'activité pédagogique ;
- j) Critères afférents à l'avancement du personnel du fait du transfert d'activités ou de l'entrée en vigueur de dispositions législatives comportant des transferts d'attributions et de personnels.

3. La concertation est engagée lors de rencontres qui commencent au plus tard le quatrième jour qui suit la réception de la demande y afférente ; pendant la concertation, les parties adoptent une conduite conforme aux principes de la responsabilité, de la correction et de la transparence.

4. La concertation prend fin au plus tard trente jours après la date de la demande y afférente. Les positions des parties sont précisées dans le procès-verbal portant les résultats de la concertation.

CHAPITRE II  
SUJETS SYNDICAUX

Art. 11  
Sujets syndicaux

1. Jusqu'à ce qu'une loi régionale régleme les représentations syndicales unitaires, les sujets syndicaux agréés sont les organisations syndicales qui ont signé la convention collective régionale du statut unique.

CAPO III  
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO  
DEI CONFLITTI

Art. 12  
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.

PARTE SECONDA

TITOLO I  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I  
CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO

Art. 13  
Sistema di 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. 17 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 presente contratto.

I dipendenti degli EE.LL. inquadrati nell'ottava qualifica del C.C.N.L. alla data di stipulazione del presente accordo che usufruiscono dell'indennità di direzione e per specifiche posizioni mantengono ad personam un assegno di L. 1.500.000 quale quota non riassorbita nella retribuzione.

CHAPITRE III  
PROCÉDURES D'APAIEMENT DES CONFLITS

Art. 12  
Clauses d'apaisement

1. Le système des rapports avec les syndicats repose sur les principes de la correction, de la bonne foi et de la transparence dans les comportements et vise à prévenir les conflits. Pendant le premier mois de la négociation décentralisée, si celle-ci n'est pas interrompue, les négociateurs ne prennent aucune initiative unilatérale et ne mettent en place aucune action directe. Pendant la concertation, les parties ne prennent aucune initiative unilatérale sur les matières concernées.

DEUXIÈME PARTIE

TITRE I<sup>ER</sup>  
ORGANISATION DU PERSONNEL

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
CLASSIFICATION

Art. 13  
Système de classification du personnel

1. Le nouveau système de classification du personnel repose sur des critères de flexibilité qui tiennent compte des exigences des nouveaux modèles d'organisation et comprend quatre catégories dénommées, respectivement, A, B, C et D. Pour les agents de catégorie D, l'institution d'une aire réunissant les positions caractérisées par des compétences professionnelles particulières est prévue, aux termes des dispositions de l'art. 17 et des articles suivants de la présente convention collective.

2. Chaque catégorie se compose des positions suivantes :

- a) Catégorie A : Position A = auxiliaires
- b) Catégorie B : Position B1 = agents qualifiés  
Position B2 = agents spécialisés  
Position B3 = agents en chef
- c) Catégorie C : Position C1 = aides-collaborateurs  
Position C2 = collaborateurs
- d) Catégorie D : Position D = cadres

Chaque administration identifie les profils professionnels relevant des différentes catégories et positions, sans préjudice des effectifs existant à la date de passation de la présente convention.

Le personnel des collectivités locales titulaire d'un poste du huitième grade à la date de passation de la présente convention qui touche une prime de direction et de responsabilité continue de percevoir une somme de 1 500 000 L à titre d'indemnité personnelle ne relevant pas du traitement.

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. 17 e 18.

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 A) che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.

5. Nell'allegato A) 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 A) 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 A).

#### Art. 14 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 C) con le eccezioni di cui all'art. 15.

2. Tutto il personale di cui al comma 1 del presente articolo e quello di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 15 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. 15 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 del riallineamento dei trattamenti economici) secondo le modalità degli artt. 35 e 36.

4. Il trattamento economico attribuito ai sensi dall'art. 35 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

Ledit cas de figure se produit uniquement si le personnel en cause ne bénéficie pas de l'un des mandats visés aux art. 17 et 18 de la présente convention.

3. Au cas où cela lui serait demandé, tout agent est tenu d'exercer les fonctions considérées comme équivalentes dans le cadre de sa position. Par ailleurs, des fonctions complémentaires qui relèvent d'une catégorie inférieure ou supérieure peuvent être attribuées à tout agent en vue de la réalisation des objectifs établis et ce, sur demande du dirigeant de la structure à laquelle l'agent est affecté et sans aucune modification du statut ou du traitement de ce dernier.

4. Les catégories et les positions sont définies par les actes déclaratoires visés à l'annexe A) de la présente convention, qui décrivent l'ensemble des caractéristiques de chaque catégorie et position.

5. L'annexe A) de la présente convention indique, uniquement à titre d'exemple, les profils compris dans chaque catégorie et position.

6. Les administrations peuvent identifier, en fonction de leur organisation, des profils professionnels ne figurant pas à l'annexe A) ou comportant des compétences autres que celles indiquées à ladite annexe et les classer dans les catégories et positions correspondantes, dans le respect des actes déclaratoires y afférents et sur la base de la description des profils indiqués à titre d'exemple à ladite annexe.

#### Art. 14 Classification des personnels

1. Les agents employés au 1<sup>er</sup> janvier 2000 sont insérés, à compter de ladite date, dans le nouveau système de classification, au titre de la catégorie et de la position qui correspondent à leur grade, et reçoivent le salaire fixe visé à l'annexe C), à l'exception des cas indiqués à l'art. 15 de la présente convention.

2. Le personnel visé au premier alinéa du présent article et aux premier et deuxième alinéas de l'art. 15 susdit, titulaire d'un emploi dans le cadre du nouveau système de classification, maintient le traitement en vigueur au 31 décembre 1999 (englobant éventuellement le complément différentiel de salaire-LED).

3. En ce qui concerne les personnels soumis, au 31 décembre 1999, aux dispositions de la convention des fonctionnaires des collectivités locales, les personnels visés au premier alinéa de l'art. 15 de la présente convention soumis, à ladite date, aux dispositions de la convention des fonctionnaires de la Région ainsi que les personnels appartenant au 8<sup>e</sup> grade, le traitement visé au deuxième alinéa du présent article évolue, suite au rajustement des rémunérations, selon les modalités visées aux art. 35 et 36 de la présente convention.

4. Le traitement établi au sens de l'art. 35 de la présente convention remplace et englobe le salaire fixe et le complément différentiel visés au premier alinéa de l'art. 28 de la convention collective nationale du travail 1994/1997.

5. Les grades prévus par les conventions des fonction-

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 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> qualifiche funzionali è collocato ai fini giuridici ed economici, con decorrenza 01.01.98 nella ex 3<sup>a</sup> 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. 15

##### Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione

1. I seguenti profili di personale dipendente dell'Ente Regione sono collocati dall'01.01.2000 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

naires de la Région et par les conventions des agents des collectivités locales sont supprimés et remplacés par les catégories, positions et profils mentionnés au premier alinéa du présent article.

6. Le contrat individuel de travail que tous les agents employés sont tenus de signer mentionne l'insertion dans le nouveau système de classification aux termes de la présente convention ainsi que la catégorie, la position et le profil professionnel y afférents.

7. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998, les personnels des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> grades sont inscrits, aux fins juridiques et économiques, dans le 3<sup>e</sup> grade et, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, dans la catégorie A, position A, et touchent les traitements y afférents.

8. Dans les six mois qui suivent la signature de la présente convention, les parties se rencontrent pour vérifier s'il a été procédé aux insertions prévues.

#### Art. 15

##### Classification de certains profils professionnels

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, les profils des fonctionnaires de la Région indiqués ci-après sont insérés dans les positions figurant en regard :

- a) Jardinier, ancien 3<sup>e</sup> grade : position B1 ;
- b) Conducteur, chauffeur mécanicien, ouvrier chauffeur, terrassier archéologique (différents grades), ouvrier spécialisé, téléphoniste (dénommé dorénavant standardiste), cantonnier, magasinier, aide-cuisinier (dénommé dorénavant cuisinier), ancien 4<sup>e</sup> grade : position B2 ;
- c) Chauffeur mécanicien chef de garage, cantonnier en chef, chef d'atelier de réparation, garde forestier et sapeur-pompier ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans leur profil respectif, ouvrier en chef, ouvrier chauffeur en chef et cuisinier chef de cuisine (dénommé dorénavant cuisinier en chef - Institut régional A. Gervasone et pensionnat régional F. Chabod), ancien 5<sup>e</sup> grade : position B3 ;
- d) Vice-chef des services techniques, dessinateur, ancien 5<sup>e</sup> grade : position C1.

2. À compter de la date de passation de la présente convention, les profils des personnels des collectivités locales indiqués ci-après sont insérés dans les positions figurant en regard :

- a) Ouvrier qualifié et aide-cuisinier, ancien 3<sup>e</sup> grade : position B1 ;
- b) Chef de l'aire technique (entretien) et chef de l'aire technique (conception), ancien 5<sup>e</sup> grade : position B3 ;
- c) Chauffeur de bus scolaire, ancien 5<sup>e</sup> grade : position B3 ;
- d) Chef de l'aire technique (entretien) et chef de l'aire tech-

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. 35 e 36.

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. 16

##### Attribuzione temporanea di mansioni superiori

1. Fermo restando il rispetto dell'art. 50 della L.R. 45/95, 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 A).

#### Art. 17

##### 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. 18

##### 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.

nique (conception) ayant accédé auxdits postes en vertu, entre autres, d'un diplôme de fin d'études secondaires du 2° degré, ancien 5° grade : position C1.

3. Les agents visés aux premier et deuxième alinéas du présent article maintiennent le traitement en vigueur le 31 décembre 1999. Le traitement dérivant de l'insertion dans les nouvelles positions leur sera versé selon les modalités visées aux art. 35 et 36 de la présente convention.

4. Au cas où l'insertion visée au troisième alinéa du présent article entraînerait le versement aux agents concernés d'un traitement inférieur au précédent, ces derniers conserveront le traitement qui leur est le plus favorable. La différence y afférente, perçue à titre d'indemnité personnelle, sera résorbée lors des augmentations futures du traitement et ce, même en cas d'avancement.

#### Art. 16

##### Attribution temporaire de fonctions supérieures

1. Sans préjudice des dispositions de l'art. 50 de la LR n° 45/1995, les parties conviennent que les agents concernés doivent justifier, en sus des conditions prévues par la lettre b) du deuxième alinéa dudit article, des qualités requises aux fins de l'avancement au sens de l'annexe A) de la présente convention.

#### Art. 17

##### Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières

1. Les administrations peuvent, compte tenu de leur organisation respective et en fonction des exigences de service, attribuer aux agents de catégorie D des mandats à terme qui, bien que portant sur des fonctions relevant de la catégorie d'appartenance desdits agents, comportent des responsabilités accrues quant aux produits et aux résultats, à savoir :

- a) Fonctions de direction d'une unité organisationnelle, caractérisées par une grande autonomie de gestion et d'organisation ;
- b) Fonctions nécessitant des compétences professionnelles très élevées et une spécialisation attestée par une licence et/ou un diplôme universitaire et/ou l'inscription au tableau professionnel correspondant ;
- c) Fonctions d'interaction et/ou d'étude, de recherche, d'inspection, de surveillance et de contrôle, caractérisées par une grande autonomie et exigeant une bonne expérience.

#### Art. 18

##### Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières

1. Les mandats relatifs à l'aire des positions caractérisées par des compétences particulières sont attribués, après que les administrations concernées ont déterminé les critères généraux y afférents, par acte motivé du dirigeant pour une période de 3 ans maximum, reconductibles selon les mêmes modalités.

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. 19 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

6. In sede di prima applicazione, gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti prioritariamente, se in possesso di professionalità adeguata all'incarico da svolgere, ai dipendenti degli EE.LL. inquadrati nell'8ª qualifica funzionale del C.C.N.L. in essere alla data di entrata in vigore del presente accordo.

#### Art. 19 Retribuzione di posizione

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare delle posizioni di cui all'art. 18 è composto anche dalla retribuzione di posizione.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 7.000.000 ad un massimo di L. 14.000.000 annui lordi. 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 presente contratto ad eccezione di quanto previsto dall'art. 24.

#### Art. 20 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 dell'art. 18 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 eco-

2. Par ledit acte, les dirigeants délèguent aux titulaires des mandats susmentionnés certains pouvoirs décisionnels, sur la base des lignes générales qu'ils établissent eux-mêmes.

3. Lesdits mandats et la rémunération y afférente peuvent être révoqués avant leur expiration, par acte motivé, si le fonctionnaire concerné est absent pendant plus de trois mois (sans compter les congés), si des changements interviennent au niveau de l'organisation, si les instructions imparties par l'acte d'attribution ne sont pas été respectées ou si des résultats négatifs sont constatés.

4. Les résultats des fonctions exercées par les agents auxquels les mandats visés au présent article sont attribués sont appréciés périodiquement, sur la base des procédures et des critères établis par l'administration concernée.

5. En cas de révocation du mandat, le fonctionnaire concerné ne touche plus la rémunération mentionnée à l'art. 19 de la présente convention et reprend les fonctions relevant de son profil d'appartenance.

6. Lors de la première application, les mandats visés au présent article sont attribués en priorité aux agents des collectivités locales justifiant des compétences professionnelles requises pour les fonctions en cause et titulaires d'un poste du 8° grade au sens de l'accord appliqué à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

#### Art. 19 Prime de responsabilité

1. Le traitement complémentaire des agents de catégorie D titulaires des positions visées à l'art. 18 de la présente convention comprend la prime de responsabilité.

2. Le montant brut annuel de la prime de responsabilité varie d'un minimum de 7 000 000 L à un maximum de 14 000 000 L. Il appartient à chaque administration de fixer le montant de ladite prime pour chacune des positions caractérisées par des compétences particulières, identifiées préalablement.

3. La prime de responsabilité visée au deuxième alinéa du présent article s'ajoute aux autres indemnités complémentaires prévues par la présente convention, exception faite pour ce qui est établi à l'art. 24.

#### Art. 20 Mesures en faveur des communes les moins peuplées

1. Les collectivités locales visées à la LR n° 54/1998 qui n'ont aucun dirigeant à l'exception du secrétaire communal appliquent les dispositions de l'art. 18 de la présente convention aux agents de catégorie D responsables des bureaux et des services - formellement identifiés - selon le système organisationnel qu'elles définissent et adoptent de manière autonome.

2. Les collectivités visées au premier alinéa du présent



nomico della retribuzione di posizione attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 19.

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 può variare da un minimo di L. 4.000.000 ad un massimo di L. 8.000.000 annui lordi per tredici mensilità.

4. La retribuzione di particolari responsabilità di cui al comma 3 non assorbe le altre competenze accessorie previste dal presente contratto ad eccezione di quanto previsto dall'art. 24.

#### Art. 21

##### Altri Enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti

1. Oltre agli Enti Locali di cui al precedente art. 20, negli altri Enti del comparto privi di posizioni dirigenziali si applicano i principi dell'art. 18 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 dall'art. 19.

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 L. 4.000.000 ad un massimo di L. 8.000.000 annui lordi per tredici mensilità.

4. La retribuzione di particolare responsabilità di cui al comma 3 non assorbe le altre competenze accessorie previste dal presente contratto ad eccezione di quanto previsto dall'art. 24.

#### Art. 22

##### Responsabili dei servizi Norma transitoria

1. Gli importi di cui all'art. 19, comma 2, e all'art. 20, commi 2 e 3, retribuiscono i responsabili dei servizi degli Enti Locali fino all'entrata in funzione del fondo di cui all'art. 41 (01.01.2000), a condizione che vi sia stato formale atto di nomina adottato ex legge 191/98 e a decorrere dalla validità dello stesso. Sono fatte salve eventuali retribuzioni di importo superiore fino all'entrata in funzione del fondo di cui all'art. 41 (01.01.2000).

article fixent le montant de la prime de responsabilité pouvant être versée aux agents de catégorie D indiqués audit alinéa, dans le respect des plafonds définis par l'art. 19 de la présente convention.

3. Si lesdites collectivités ne disposent d'aucun agent de catégorie D, des responsabilités particulières peuvent être attribuées aux agents de catégorie C, position C2. Le montant brut annuel de la prime y afférente varie d'un minimum de 4 000 000 L à un maximum de 8 000 000 L, y compris le treizième mois.

4. La prime de responsabilité visée au troisième alinéa du présent article s'ajoute aux autres indemnités complémentaires prévues par la présente convention, exception faite pour ce qui est établi à l'art. 24.

#### Art. 21

##### Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni d'agents de catégorie D

1. En sus des collectivités locales visées à l'art. 20 de la présente convention, les autres administrations du statut unique ne disposant pas de dirigeants appliquent les dispositions de l'art. 18 aux agents de catégorie D responsables des bureaux et des services - formellement identifiés - selon le système organisationnel qu'elles définissent et adoptent de manière autonome.

2. Les administrations visées au premier alinéa du présent article fixent le montant de la prime de responsabilité pouvant être versée aux agents de catégorie D indiqués audit alinéa, dans le respect des plafonds définis par l'art. 19 de la présente convention.

3. Si lesdites administrations ne disposent pas de dirigeants ni d'agents de catégorie D, des responsabilités particulières peuvent être attribuées aux agents de catégorie C, position C2. Le montant brut annuel de la prime y afférente varie d'un minimum de 4 000 000 L à un maximum de 8 000 000 L, y compris le treizième mois.

4. La prime de responsabilité visée au troisième alinéa du présent article s'ajoute aux autres indemnités complémentaires prévues par la présente convention, exception faite pour ce qui est établi à l'art. 24.

#### Art. 22

##### Responsables des services Disposition transitoire

1. Les responsables des services des collectivités locales touchent les montants indiqués au deuxième alinéa de l'art. 19 et aux deuxième et troisième alinéas de l'art. 20 de la présente convention jusqu'à la mise en œuvre du fonds visé à l'art. 41, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2000, à condition que leur nomination ait fait l'objet d'un acte formel pris au sens de la loi n° 191/1998, et à compter de la date de validité de celui-ci. Toute éventuelle rémunération d'un montant supérieur demeure inchangée jusqu'à la mise en œuvre du fonds visé à l'art. 41 de la présente convention, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

2. Gli importi di cui al comma 1 non assorbono le altre competenze accessorie previste dal presente contratto ad eccezione di quanto previsto dall'art. 24.

#### Art. 23

##### Incarichi per il miglioramento dei servizi

1. Le Amministrazioni, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti classificati nelle categorie un incarico annuale a termine che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richieda lo svolgimento di attività atte a migliorare i servizi.

2. Le quantità economiche a disposizione per il conferimento di detti incarichi non possono superare la percentuale massima del 25% dell'ammontare del fondo di cui all'art. 41 limitatamente alla somma dell'ammontare delle risorse conseguenti ai punti b) e c).

3. Gli incarichi relativi sono conferiti dai dirigenti con atto motivato per il periodo di un anno, sulla base di una graduatoria del personale loro assegnato in base ai report di cui all'allegato D).

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri o procedure determinate dall'Ente e/o attraverso report di cui all'allegato D). Copia della valutazione dovrà essere consegnata al dipendente.

#### Art. 24

##### Indennità per il miglioramento dei servizi

1. L'indennità conseguente alle posizioni di cui all'art. 23 fa parte del trattamento economico accessorio del personale ed è corrisposta nelle misure della seguente tabella annue lorde per tredici mensilità.

POSIZIONE	INDENNITÀ INCENTIVANTE
A	1.200.000
B1	1.400.000
B2	1.600.000
B3	1.800.000
C1	2.200.000
C2	2.500.000
D	3.000.000

2. L'indennità per il miglioramento dei servizi non è cumulabile con quella di cui agli artt. 19, 20 e 21.

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.

2. Les montants visés au premier alinéa du présent article s'ajoutent aux autres indemnités complémentaires prévues par la présente convention, exception faite pour ce qui est établi à l'art. 24.

#### Art. 23

##### Mandats attribués en vue de l'amélioration des services

1. Les administrations peuvent, compte tenu de leur organisation respective et en fonction des exigences de service, attribuer aux personnels des différentes catégories des mandats annuels qui, bien que portant sur des fonctions relevant de la catégorie d'appartenance desdits agents, portent sur des tâches susceptibles d'améliorer les services.

2. Les ressources pouvant être destinées à la rémunération desdits mandats ne peuvent dépasser 25% de la somme des crédits inscrits au fonds visé à l'art. 41 de la présente convention au titre des lettres b) et c).

3. Les mandats susdits sont attribués par acte motivé du dirigeant pour une période d'un an, sur la base d'un classement des personnels affectés à la structure en cause dressé en fonction des rapports visés à l'annexe D) de la présente convention.

4. Les résultats des fonctions exercées par les agents auxquels les mandats visés au présent article sont attribués sont appréciés annuellement sur la base des procédures et des critères établis par l'administration concernée et/ou en fonction des rapports visés à l'annexe D) de la présente convention. Copie de l'acte d'évaluation doit être remise au fonctionnaire intéressé.

#### Art. 24

##### Prime pour l'amélioration des services

1. La prime afférente aux mandats visés à l'art. 23 de la présente convention est intégrée dans le traitement complémentaire et versée, treizième mois compris, selon les montants bruts annuels indiqués au tableau ci-après :

POSITION	PRIME DE RENDEMENT
A	1 200 000 L
B1	1 400 000 L
B2	1 600 000 L
B3	1 800 000 L
C1	2 200 000 L
C2	2 500 000 L
D	3 000 000 L

2. La prime pour l'amélioration des services et la prime de responsabilité visée aux art. 19, 20 et 21 de la présente convention ne sont pas cumulables.

3. Les mandats susmentionnés et la prime y afférente peuvent être révoqués par le dirigeant compétent, si le fonctionnaire concerné est absent pendant plus de trois mois (sans compter les congés).

CAPO II  
ORGANICI E ACCESSO ALLE POSIZIONI

Art. 25  
Organici

1. In sede di prima applicazione le quantità organiche rimangono quelle in essere alla data di stipulazione del presente contratto. A regime saranno determinate con le procedure di cui alla L.R. 45/95.

Art. 26  
Accesso dall'esterno

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

Art. 27  
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 A).

3. Gli Enti possono utilizzare le modalità di copertura di cui all'art. 26, comma 1, 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. 28  
Passaggi da una categoria all'altra  
immediatamente superiore

1. I passaggi dei dipendenti di cui all'art. 27, 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:

CHAPITRE II  
EFFECTIS ET ACCÈS AUX POSITIONS

Art. 25  
Effectifs

1. Lors de la première application, les effectifs existant à la date de passation de la présente convention demeurent inchangés. Par la suite, toute modification sera soumise aux procédures prévues par la LR n° 45/1995.

Art. 26  
Accès de l'extérieur

1. L'accès aux positions des différentes catégories est soumis aux dispositions législatives et réglementaires régionales.

Art. 27  
Avancement dans le cadre du système de classification

1. Dans le respect des quotas fixés par le règlement de chaque administration, les avancements au sein du système de classification des personnels ont lieu comme suit, en fonction des postes disponibles :

- a) D'une catégorie à la catégorie immédiatement supérieure ;
- b) D'une position à la position supérieure, dans le cadre d'une même catégorie.

2. L'avancement au sens de l'alinéa précédent est subordonné à la possession des conditions visées à l'annexe A) de la présente convention.

3. Les administrations peuvent faire appel aux procédures d'accès de l'extérieur au sens du premier alinéa de l'art. 26 de la présente convention uniquement si les sélections internes ont eu un résultat négatif ou si leurs effectifs ne justifient pas des compétences professionnelles nécessaires.

Art. 28  
Avancement d'une catégorie à la catégorie  
immédiatement supérieure

1. L'avancement des personnels au sens de la lettre a) du premier alinéa de l'art. 27 de la présente convention est subordonné à des parcours de qualification et de recyclage professionnel et à des sélections visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises.

2. Les sélections visées au premier alinéa du présent article comportent :

- a) Une épreuve théorique-pratique et/ou une épreuve orale visant à vérifier si le candidat justifie des compétences professionnelles – éventuellement acquises lors d'un parcours formatif prévu à cet effet – requises pour le profil de la catégorie ou de la position supérieure ;
- b) L'évaluation du curriculum vitæ du candidat et notamment :

- 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;
- report e valutazione annuali di cui agli allegati D) e E);

3. Alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale dipendente in possesso dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di cui all'allegato A).

#### Art. 29

##### Passaggi da una posizione ad una superiore

1. I criteri di cui all'articolo 28 costituiscono riferimenti anche per i passaggi riservati agli interni alle posizioni superiori nell'ambito della stessa categoria.

#### Art. 30

##### 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 A). In caso di più domande si procede alla selezione interna, utilizzando anche i criteri dei commi 1 e 2 dell'art. 28; ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, gli stessi vanno accertati

#### Art. 31

##### Risorse per la formazione

1. Gli Enti individuano le risorse finanziarie necessarie alle attività di formazione e aggiornamento finalizzate agli artt. 28, 29 e 30.

## TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Art. 32

##### Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale inquadrato nelle categorie si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità;
- c) indennità integrativa speciale;
- d) eventuale assegno ad personam.

- des titre(s) d'études et diplôme(s) de spécialisation ou de perfectionnement, à condition qu'ils ne soient pas requis aux fins de l'admission à la sélection ;
- des cours de formation, éventuellement suivis hors de l'administration ; il y a lieu de préciser la durée desdits cours et si une attestation et/ou une appréciation finale sont prévues ;
- des fiches et des rapports d'évaluation annuels visées aux annexes D) et E) de la présente convention.

3. Seuls les fonctionnaires qui justifient des compétences professionnelles indiquées aux actes déclaratoires visés à l'annexe A) de la présente convention peuvent être admis aux sélections susmentionnées.

#### Art. 29

##### Avancement d'une position à la position supérieure

1. Les critères visés à l'art. 28 de la présente convention sont également appliqués aux avancements d'une position à la position supérieure, dans le cadre d'une même catégorie.

#### Art. 30

##### Procédures et critères relatifs aux passages dans le cadre d'une même position

1. Les administrations peuvent autoriser le passage d'un agent d'un profil à l'autre dans le cadre d'une même position, sur demande de l'intéressé et pourvu que ce dernier réunisse les conditions culturelles et professionnelles prévues par l'acte déclaratoire visé à l'annexe A) de la présente convention pour l'accès au profil concerné. En cas de plusieurs demandes, il est procédé à une sélection, sur la base entre autres des critères visés aux premier et deuxième alinéas de l'art. 28. Au cas où les candidats devraient justifier, aux termes de la loi, de l'habilitation à exercer les fonctions en cause, la possession de celle-ci doit être vérifiée.

#### Art. 31

##### Ressources destinées à la formation

1. Les administrations doivent fixer les ressources financières destinées aux actions de formation et de recyclage nécessaires aux fins des passages au sens des art. 28, 29 et 30 de la présente convention.

## TITRE II TRAITEMENT

#### Art. 32

##### Composition du traitement

1. Le traitement des personnels des différentes catégories se compose comme suit :

- a) Salaire fixe ;
- b) Rétribution individuelle d'ancienneté ;
- c) Indemnité complémentaire spéciale ;
- d) Éventuelle indemnité personnelle ;

- e) salario di professionalità;
- f) indennità di bilinguismo;
- g) indennità pensionabile (C.F.V.);
- h) indennità di servizio attivo della casa da gioco di Saint-Vincent;
- i) indennità incarichi di direzione lavori;
- j) indennità di fine servizio;
- k) indennità di comando;
- l) indennità di amministrazione;
- m) indennità di polizia mineraria;
- n) indennità di trasferta fissa;
- o) indennità di cassa economato;
- p) indennità dovute da specifiche disposizioni: turno, funzione, vigilanza, p.s., rischio, reperibilità, giornaliera SED, giornaliera centralinisti non vedenti, maneggio valori, tempo potenziato, trasferta, ecc.;
- q) indennità particolari (personale educativo asili nido, assistenti di cattedra, docenti centri formazione professionale, vigili urbani)
- r) compenso per lavoro straordinario;
- s) salario di risultato.
- t) Indennità per il miglioramento della efficacia dei servizi;
- u) Retribuzione di posizione per le posizioni di particolare professionalità).

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 presente contratto, le eventuali diverse disposizioni legislative o di altra fonte, che disciplinano le voci di cui al comma 1.

4. È confermata la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

5. A decorrere dal 1° novembre 1998 e dal 1° luglio 1999 per tutto il personale degli Enti e Amministrazioni di cui all'art. 1 i trattamenti retributivi sono incrementati degli importi mensili lordi previsti dalla seguente tabella:

- e) Salaire de fonction ;
- f) Prime de bilinguisme ;
- g) Indemnité prise en compte aux fins de la retraite (Corps forestier valdôtain) ;
- h) Indemnité de service actif (maison de jeu de Saint-Vincent) ;
- i) Indemnité de direction des travaux ;
- j) Indemnité de départ ;
- k) Indemnité de mise à disposition ;
- l) Indemnité d'administration ;
- m) Indemnité de police minière ;
- n) Indemnité forfaitaire de déplacement ;
- o) Indemnité de caisse (économat) ;
- p) Indemnités dues au sens de dispositions spécifiques : roulement, fonction, surveillance, sécurité publique, risques, astreinte, journalière SED, journalière standardistes non-voyants, caisse, travaux supplémentaires, déplacement, etc. ;
- q) Indemnités particulières (personnels éducateurs des crèches, assistants, enseignants des centres de formation professionnelle, agents de la police communale) ;
- r) Rétribution des heures supplémentaires ;
- s) Salaire de résultat ;
- t) Prime pour l'amélioration de l'efficacité des services ;
- u) Prime de responsabilité pour les positions caractérisées par des compétences particulières.

2. Les allocations familiales sont versées aux ayants droit au sens de la loi n° 153 du 13 mai 1988 modifiée.

3. Toute autre disposition, législative ou non, relative à la rémunération visée au premier alinéa du présent article cesse de déployer ses effets à compter de la date de passation de la présente convention.

4. Le montant de la rétribution individuelle d'ancienneté perçue par les personnels en fonction à la date de passation de la présente convention est confirmé.

5. À compter du 1<sup>er</sup> novembre 1998 et du 1<sup>er</sup> juillet 1999, la rémunération des personnels des établissements et des administrations visés à l'art. 1<sup>er</sup> de la présente convention est augmentée des montants mensuels bruts indiqués au tableau ci-dessous :

LIVELLO  GRADES	AUMENTI MENSILI dal 01.11.1998  <i>AUGMENTATION MENSUELLE à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1998</i>	AUMENTI MENSILI dal 01.07.1999  <i>AUGMENTATION MENSUELLE à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999</i>
1	36.000	30.000
2	36.000	30.000
3	36.000	30.000
4	40.000	33.000
5	40.000	33.000
6	42.000	35.000
7	54.000	45.000
8	54.000	45.000

Art. 33  
Una tantum regionali

1. Il personale cui si applicava il contratto 94/97 dei dipendenti regionali è inoltre corrisposta una somma una tantum a conguaglio del periodo 01.01.98 / 31.12.99 nelle seguenti misure e proporzionale al periodo retribuito:

LIVELLO	UNA TANTUM
1	300.000
2	300.000
3	300.000
4	350.000
5	350.000
6	400.000
7	450.000
8	500.000

È facoltà del dipendente optare tra la corresponsione dell'una tantum o il versamento della stessa nel fondo cessazione servizio. In tal caso gli importi saranno i seguenti:

LIVELLO	UNA TANTUM
1	420.000
2	420.000
3	420.000
4	490.000
5	490.000
6	560.000
7	630.000
8	700.000

Art. 33  
Allocation extraordinaire au profit du personnel de  
l'Administration régionale

1. Le personnel de la Région soumis aux dispositions de la convention 1994/1997 reçoit également une allocation extraordinaire à titre de solde pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1998 au 31 décembre 1999, selon les montants indiqués ci-dessous et proportionnellement à la période concernée :

GRADE	ALLOCATION EXTRAORDINAIRE
1	300 000
2	300 000
3	300 000
4	350 000
5	350 000
6	400 000
7	450 000
8	500 000

Tout fonctionnaire a la faculté de choisir s'il souhaite recevoir directement la somme susdite ou s'il préfère qu'elle lui soit versée dans le fonds de cessation de fonctions. En l'occurrence, les montants sont modifiés comme suit :

GRADE	ALLOCATION EXTRAORDINAIRE
1	420 000
2	420 000
3	420 000
4	490 000
5	490 000
6	560 000
7	630 000
8	700 000

Art. 34  
Professionalità EELL  
Norma transitoria

1. A decorrere dall'01.01.2000 e sino al 30.11.2000 per i dipendenti disciplinati dal contratto degli Enti Locali il salario di professionalità viene erogato in misura uguale, rapportata a mese, a quella corrisposta mediamente nel livello di appartenenza del proprio Ente nell'anno 1999. Gli importi sono determinati autonomamente dai singoli Enti.

Art. 35  
Riallineamento trattamento economico dipendenti  
disciplinati dal contratto degli Enti Locali

1. Per effetto dell'inquadramento dei dipendenti disciplinati dal contratto degli Enti Locali nelle posizioni economiche di dotazione organica del nuovo sistema classificatorio, di cui all'allegato C), le voci stipendio, indennità integrativa speciale e salario di professionalità verranno corrisposte a decorrere dal 1° dicembre 2000 nelle seguenti misure rapportate a 12 mensilità:

*Stipendio*

	Importo annuale	Importo mensile
A	12.927.788	1.077.316
B1	13.464.474	1.122.040
B2	14.580.314	1.215.026
B3	15.912.690	1.326.058
C1	16.029.066	1.335.756
C2	18.337.440	1.528.120
D*	22.807.000	1.900.583

\*Provenienti da 7° e 7° LED

*Indennità integrativa speciale*

	Importo annuale	Importo mensile
A	12.137.844	1.011.487
B1	12.229.140	1.019.095
B2	12.282.984	1.023.582
B3	12.285.936	1.023.828
C1	12.347.484	1.028.957
C2	12.546.288	1.045.524
D	12.846.312	1.070.526

Art. 34  
Salaire de fonction dans les collectivités locales  
Disposition transitoire

1. Du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 30 novembre 2000, le salaire de fonction versé chaque mois aux personnels soumis aux dispositions de la convention collective des collectivités locales correspond à la moyenne de celui que leur administration d'appartenance a versé au titre des emplois de leur grade en 1999. Les montants y afférents sont établis de manière autonome par chaque administration.

Art. 35  
Rajustement du traitement des personnels  
soumis aux dispositions de la convention collective  
des collectivités locales

1. Suite à l'insertion des personnels soumis aux dispositions de la convention collective des collectivités locales dans le cadre des positions du nouveau système de classification au sens de l'annexe C) de la présente convention, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2000, le salaire fixe, l'indemnité complémentaire spéciale et le salaire de fonction sont versés selon les montants indiqués ci-après, relatifs à 12 mois :

*Salaire fixe*

	Montant annuel	Montant mensuel
A	12.927.788	1.077.316
B1	13.464.474	1.122.040
B2	14.580.314	1.215.026
B3	15.912.690	1.326.058
C1	16.029.066	1.335.756
C2	18.337.440	1.528.120
D*	22.807.000	1.900.583

\*Provenienti da 7° e 7° LED

*Indemnité complémentaire spéciale*

	Montant annuel	Montant mensuel
A	12 137 844	1 011 487
B1	12 229 140	1 019 095
B2	12 282 984	1 023 582
B3	12 285 936	1 023 828
C1	12 347 484	1 028 957
C2	12 546 288	1 045 524
D	12 846 312	1 070 526

*Salario di professionalità*

	Importo annuale	Importo mensile
A	1.522.710	126.892
B1	1.596.911	133.076
B2	1.688.011	140.668
B3	1.782.259	148.522
C1	1.819.519	151.627
C2	2.116.121	176.343
D*	2.391.880	199.323
D**	2.194.524	182.877

\* D ex 7° e 7° LED  
\*\* D ex 8° livello

2. I dipendenti eventualmente inquadrati con il presente accordo in posizioni economiche aventi stipendio tabellare inferiore a quello in essere al 31.12.1999 mantengono la differenza come assegno ad personam non riassorbibile. In caso di avanzamento a posizioni economiche o categorie superiori l'assegno verrà interamente riassorbito.

3. A decorrere dall'01.12.2000 e per effetto dell'adeguamento dello stipendio e del salario di professionalità ai valori del comma 1 l'anticipo di cui all'art. 5 dell'accordo prot. n. 105 del 9 marzo 1999 viene interamente riassorbito.

4. Ai dipendenti disciplinati dal CCNL precedente il presente accordo con decorrenza 1° dicembre 2001 le voci stipendio e salario di professionalità verranno corrisposte nelle seguenti misure e modalità di cui al comma 1:

*Stipendio*

	Importo annuale	Importo mensile
A	12.966.576	1.080.548
B1	14.439.948	1.203.329
B2	15.419.628	1.284.969
B3	16.096.380	1.341.365
C1	16.773.132	1.397.761
C2	19.979.880	1.664.990
D	24.455.004	2.037.917

*Salario di Professionalità*

	Importo annuale	Importo mensile
A	1.847.484	153.957
B1	1.995.888	166.324
B2	2.095.188	174.599
B3	2.169.696	180.808
C1	2.244.216	187.018
C2	2.522.616	210.218
D	2.840.976	236.748

*Salaire de fonction*

	Montant annuel	Montant mensuel
A	1 522 710	126 892
B1	1 596 911	133 076
B2	1 688 011	140 668
B3	1 782 259	148 522
C1	1 819 519	151 627
C2	2 116 121	176 343
D*	2 391 880	199 323
D**	2 194 524	182 877

\* Anciens 7<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> LED.  
\*\* Ancien 8<sup>e</sup>.

2. Les personnels inscrits, suite à la présente convention, dans des positions ayant un salaire fixe inférieur à celui qu'ils touchaient au 31 décembre 1999 reçoivent la différence à titre d'indemnité personnelle ne relevant pas du traitement. En cas d'avancement à une position ou à une catégorie supérieure, ladite somme est complètement résorbée.

3. Suite au rajustement du salaire fixe et du salaire de fonction au sens du premier alinéa du présent article, l'avance visée à l'art. 5 de l'accord du 9 mars 1999 (réf. n° 105) est complètement résorbée à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2000.

4. Les personnels soumis aux dispositions de la convention collective nationale du travail précédant la présente convention reçoivent, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2001, le salaire fixe et le salaire de fonction selon les modalités indiquées au premier alinéa du présent article et les montants visés au tableau suivant :

*Salaires fixe*

	Montant annuel	Montant mensuel
A	12 966 576	1 080 548
B1	14 439 948	1 203 329
B2	15 419 628	1 284 969
B3	16 096 380	1 341 365
C1	16 773 132	1 397 761
C2	19 979 880	1 664 990
D	24 455 004	2 037 917

*Salaires de fonction*

	Montant annuel	Montant mensuel
A	1 847 484	153 957
B1	1 995 888	166 324
B2	2 095 188	174 599
B3	2 169 696	180 808
C1	2 244 216	187 018
C2	2 522 616	210 218
D	2 840 976	236 748



Art. 36

Riallineamento trattamento economico dipendenti  
Amministrazione Regionale

1. Ai profili di cui al comma 1 dell'art. 15 a decorrere dal 1° dicembre 2000 le voci stipendio, indennità integrativa speciale e salario di professionalità verranno corrisposte nelle seguenti misure rapportate a 12 mensilità per le voci stipendio ed indennità integrativa speciale ed a 13 mensilità per il salario di professionalità:

*Stipendio*

	Importo annuale	Importo mensile
B1	13.703.262	1.141.939
B2	14.929.788	1.244.149
B3	15.758.004	1.313.167
C1	16.096.380	1.341.365
D	23.728.198	1.977.350

*Indennità integrativa speciale*

	Importo annuale	Importo mensile
B1	12.229.140	1.019.095
B2	12.282.984	1.023.582
B3	12.285.936	1.023.828
C1	12.347.484	1.028.957
D	12.846.312	1.070.526

*Salario di professionalità*

	Importo annuale	Importo mensile
B1	1.995.888	166.324
B2	2.095.188	174.599
B3	2.132.430	177.703
B3*	1.627.276	135.606
C1	2.244.216	187.018

\* B3 Guardia forestale > 5 anni

2. Ai medesimi profili del comma precedente con decorrenza 1° dicembre 2001 la voce stipendio verrà corrisposta nelle seguenti misure:

*Stipendio*

	Importo annuale	Importo mensile
B1	14.439.948	1.203.329
B2	15.419.628	1.284.969
B3	16.096.380	1.341.365
C1	16.773.132	1.397.761
D	24.455.000	2.037.917

Art. 36

Rajustement du traitement des personnels de  
l'Administration régionale

1. Les agents appartenant aux profils visés au premier alinéa de l'art. 15 de la présente convention touchent, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2000, le salaire fixe et l'indemnité complémentaire spéciale au titre de 12 mois et le salaire de fonction au titre de 13 mois selon les montants indiqués ci-après :

*Salaire fixe*

	Montant annuel	Montant mensuel
B1	13 703 262	1 141 939
B2	14 929 788	1 244 149
B3	15 758 004	1 313 167
C1	16 096 380	1 341 365
D	23 728 198	1 977 350

*Indemnité complémentaire spéciale*

	Montant annuel	Montant mensuel
B1	12 229 140	1 019 095
B2	12 282 984	1 023 582
B3	12 285 936	1 023 828
C1	12 347 484	1 028 957
D	12 846 312	1 070 526

*Salaire de fonction*

	Montant annuel	Montant mensuel
B1	1 995 888	166 324
B2	2 095 188	174 599
B3	2 132 430	177 703
B3*	1 627 276	135 606
C1	2 244 216	187 018

\* Garde forestier > 5 ans.

2. À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2001, les agents appartenant aux profils indiqués au premier alinéa du présent article reçoivent le salaire fixe suivant :

*Salaire fixe*

	Montant annuel	Montant mensuel
B1	14 439 948	1 203 329
B2	15 419 628	1 284 969
B3	16 096 380	1 341 365
C1	16 773 132	1 397 761
D	24 455 000	2 037 917

Art. 37  
Nuovo trattamento economico

1. Per effetto dell'inserimento del personale del comparto unico regionale in servizio nel nuovo sistema di classificazione secondo le prescrizioni dell'allegato C), di cui agli artt. 14 e 15 del presente contratto e dell'incremento retributivo di cui all'art. 32, comma 5, i trattamenti retributivi (stipendio, indennità integrativa speciale, salario di professionalità) in vigore dal 1° dicembre 2001 per dodici mensilità per tutto il personale degli Enti e delle Amministrazioni di cui all'art. 1 sono rideterminati come segue:

Art. 37  
Nouveau traitement

1. Suite à l'insertion, au sens des art. 14 et 15, des personnels du statut unique régional dans le nouveau système de classification selon les dispositions de l'annexe C) de la présente convention et à l'augmentation de la rémunération visée au cinquième alinéa de l'art. 32, les personnels des établissements et des administrations visés à l'art. 1<sup>er</sup> reçoivent, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2001 et pour 12 mois, le nouveau traitement (salaire fixe, indemnité complémentaire spéciale et salaire de fonction) indiqué ci-après :

POSIZIONE	Stipendio		Indennità integrativa speciale		Salario di professionalità	
	annuo	mensile	annuo	mensile	annuo	mensile
A	12.966.576	1.080.548	12.137.844	1.011.487	1.847.484	153.957
B1	14.439.948	1.203.329	12.229.140	1.019.095	1.995.888	166.324
B2	15.419.628	1.284.969	12.282.984	1.023.582	2.095.188	174.599
B2 Guardia Forestale	15.419.628	1.284.969	12.282.984	1.023.582	1.625.856	135.488
B3	16.096.380	1.341.365	12.285.936	1.023.828	2.169.702	180.809
B3 Guardia Forestale > 5 anni	16.096.380	1.341.365	12.285.936	1.023.828	1.667.375	138.948
C1	16.773.132	1.397.761	12.347.484	1.028.957	2.244.216	187.018
C1 Brigadiere Forestale	16.773.132	1.397.761	12.347.484	1.028.957	1.708.896	142.408
C2	19.979.880	1.664.990	12.546.288	1.045.524	2.522.616	210.218
C2 Maresciallo Forestale	19.979.880	1.664.990	12.546.288	1.045.524	1.899.276	158.273
D	24.455.000	2.037.917	12.846.312	1.070.526	2.840.976	236.748

POSITION	Salaire fixe		Indemnité complémentaire spéciale		Salaire de fonction	
	annuel	mensuel	annuel	mensuel	annuel	mensuel
A	12 966 576	1 080 548	12 137 844	1 011 487	1 847 484	153 957
B1	14 439 948	1 203 329	12 229 140	1 019 095	1 995 888	166 324
B2	15 419 628	1 284 969	12 282 984	1 023 582	2 095 188	174 599
B2 Garde forestier	15 419 628	1 284 969	12 282 984	1 023 582	1 625 856	135 488
B3	16 096 380	1 341 365	12 285 936	1 023 828	2 169 702	180 809
B3 Garde forestier > 5 anni	16 096 380	1 341 365	12 285 936	1 023 828	1 667 375	138 948
C1	16 773 132	1 397 761	12 347 484	1 028 957	2 244 216	187 018
C1 Brigadier forestier	16 773 132	1 397 761	12 347 484	1 028 957	1 708 896	142 408
C2	19 979 880	1 664 990	12 546 288	1 045 524	2 522 616	210 218
C2 Maréchal forestier	19 979 880	1 664 990	12 546 288	1 045 524	1 899 276	158 273
D	24 455 000	2 037 917	12 846 312	1 070 526	2 840 976	236 748

Art. 38

Effetti nuovi trattamenti economici

1. Le misure dei trattamenti economici risultanti in applicazione degli artt. 32, commi 5, 35, 36 e 37, hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza normale privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sui premi di cui all'art. 184 comma 7 della Legge Regionale 28 luglio 1956, n. 3 e sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi riscatti.

2. I benefici economici di cui al comma 1 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel biennio 98/99 o 2000/2001 del periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

Art. 39

Salario di risultato

1. Allo scopo di valorizzare le capacità dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza dell'Amministrazione e alla qualità del servizio pubblico è erogato il salario di risultato sulla base dei criteri e degli indicatori di cui allegato E) e delle eventuali integrazioni da concordarsi a livello decentrato. Fino al 31.12.99 l'erogazione si effettua in applicazione delle disposizioni contrattuali di cui agli artt. 2 e 3 del C.C.R.L. di chiusura del biennio 1994/97 dei livelli funzionali, salvo il comma 3 dell'art. 3 che è così sostituito: «L'interessato ha 15 giorni di tempo dalla data di notifica dell'atto di valutazione per promuovere l'attivazione di una revisione dell'atto stesso ed addiventare, dove possibile a conciliazione della vertenza. Il tentativo di conciliazione ha luogo nei 30 giorni successivi alla data di ricezione dell'istanza di revisione alla presenza del rappresentante del lavoratore, del dirigente o del responsabile che ha sottoscritto l'atto di valutazione e un terzo componente indicato dalla giunta regionale. Il dipendente ha diritto di assistere all'incontro.»

2. L'ammontare delle risorse complessive da destinare alle finalità di cui al comma precedente è determinato con la contrattazione decentrata per ogni ente in attuazione del dettato di cui all'art. 8.

Art. 40

Indennità di bilinguismo

1. Gli importi dell'indennità sono riportati nell'allegato B del presente contratto.

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 - 01.12.2000).

3. I dipendenti degli Enti Locali già appartenenti alla 5ª q.f. inquadrati nella posizione B3 mantengono a titolo di assegno ad personam la differenza di L. 56.189, riassorbibi-

Art. 38

Effets des nouveaux traitements

1. L'application des 5<sup>e</sup>, 35<sup>e</sup>, 36<sup>e</sup> et 37<sup>e</sup> alinéas de l'art. 32 de la présente convention comporte la modification du treizième mois, de la pension de retraite ordinaire ou privilégiée, de l'indemnité de départ, des indemnités visées au septième alinéa de l'art. 184 de la loi régionale n° 3 du 28 juillet 1956, des retenues ainsi que des montants à verser en cas de rachat.

2. Les bénéficiaires au sens du premier alinéa du présent article sont intégralement versées, aux échéances et selon les montants prévus, aux personnels ayant pris leur retraite pendant l'une des périodes de validité du volet économique de la convention, à savoir 1998/1999 ou 2000/2001. Aux fins de l'indemnité de départ, ne sont prises en compte que les sommes dues à la date de cessation des fonctions.

Art. 39

Salaires de résultat

1. Le salaire de résultat est versé – sur la base des critères et des indicateurs visés à l'annexe E) de la présente convention et des compléments éventuellement décidés au niveau de la négociation décentralisée – en vue de valoriser les capacités des personnels et d'encourager ces derniers afin qu'ils contribuent à l'efficacité de l'Administration et à la qualité du service public. Jusqu'au 31 décembre 1999, le versement dudit salaire est effectué en application des dispositions visées aux artt. 2 et 3 de la convention collective régionale du travail 1994/1997 des personnels appartenant aux grades de l'Administration régionale, à l'exception du troisième alinéa de l'art. 3 qui est ainsi remplacé : «L'intéressé peut, dans les 15 jours qui suivent la notification de l'acte d'évaluation, demander la révision de celui-ci. Une tentative de composition du différend doit avoir lieu dans les 30 jours qui suivent la date de réception de la demande de révision, à la présence d'un représentant de l'employé, du dirigeant ou du responsable qui a signé l'acte d'évaluation et d'un tiers, désigné par le Gouvernement régional. L'employé a le droit d'assister à cette rencontre.»

2. Le montant global des ressources à destiner aux finalités visées à l'alinéa précédent est déterminé au niveau de la négociation décentralisée, en application des dispositions de l'art. 8 de la présente convention.

Art. 40

Prime de bilinguisme

1. Les montants de la prime de bilinguisme sont indiqués à l'annexe B) de la présente convention.

2. La prime de bilinguisme versée aux personnels en fonction ne fait l'objet d'aucune modification jusqu'au rajustement du traitement visé aux artt. 35 et 36 de la présente convention, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2000.

3. Les agents des collectivités locales employés sur des postes de 5<sup>e</sup> grade et inscrits dans la position B3 reçoivent la différence, soit 56 189 L, à titre d'indemnité personnelle,

le in caso di avanzamento nella fascia di indennità superiore. Detta differenza ad personam è assorbita per gli interessati dal salario di professionalità di cui agli artt. 35 e 37.

Art. 41  
Fondo unico aziendale

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. Presso ciascun Ente, a decorrere dal 1° gennaio 2000, sono annualmente destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi le seguenti risorse:

- a) risorse dovute da disposizioni di legge, contrattuali, regolamentari e per indennità per le voci, ove dovute, di cui all'art. 32 nelle misure in essere al 31.12.1999 (per i Vigili del Fuoco al 01.01.2000) - fatta eccezione per i punti a, b, c, d, e, f, j, s, t, u - rapportate ai dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente, incrementato delle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 proporzionato al periodo di effettivo servizio;
- b) risorse pari al valore di L. 916.000 moltiplicato per il numero di dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente, incrementato delle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 rapportato al periodo di effettivo servizio;
- c) risorse pari al valore di L. 1.084.000 (salario di risultato) moltiplicato per il numero di dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente, incrementato delle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 rapportato al periodo di effettivo servizio;
- d) le risorse finanziarie di cui all'art. 44.

Art. 42  
Utilizzo del Fondo unico aziendale

UTILIZZO DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. Le risorse di cui all'art. 41 sono finalizzate a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia degli Enti e delle Amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali.

2. Per tali finalità le risorse che compongono il fondo sono prioritariamente utilizzate per:

- a) gli istituti economici di cui al punto a) e d) dell'art. 41;
- b) l'indennità per il miglioramento dei servizi di cui all'art. 24;

résorbée en cas d'avancement à une position ou à une catégorie supérieure. Ladite somme sera résorbée par le salaire de fonction visé aux art. 35 et 37 de la présente convention.

Art. 41  
Fonds unique d'établissement

FONDS UNIQUE DE GESTION POUR LES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET POUR LA PRODUCTIVITÉ

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 et aux fins de l'amélioration de la productivité, de l'efficiencia et de l'efficacité des services, chaque année les administrations inscrivent les ressources suivantes sur le Fonds unique d'établissement :

- a) Ressources destinées, au sens de dispositions législatives, contractuelles et réglementaires, aux paiements des indemnités visées à l'art. 32 de la présente convention - à l'exception des lettres a, b, c, d, e, f, j, s, t et u -, à raison des montants en vigueur au 31 décembre 1999 (ou, pour les sapeurs-pompiers, au 1<sup>er</sup> janvier 2000) et en fonction du nombre des personnels au 31 décembre de l'année précédente, augmenté du nombre des agents dont le recrutement est planifié au titre de l'année de référence au sens du RR n° 6/1996, proportionnellement à la période de service effectif ;
- b) Ressources correspondant au produit obtenu en multipliant 916 000 L par le nombre des personnels au 31 décembre de l'année précédente, augmenté du nombre des agents dont le recrutement est planifié au titre de l'année de référence au sens du RR n° 6/1996, proportionnellement à la période de service effectif ;
- c) Ressources correspondant au produit obtenu en multipliant 1 084 000 L (salaire de résultat) par le nombre des personnels au 31 décembre de l'année précédente, augmenté du nombre des agents dont le recrutement est planifié au titre de l'année de référence au sens du RR n° 6/1996, proportionnellement à la période de service effectif ;
- d) Ressources visées à l'art. 44 de la présente convention.

Art. 42  
Utilisation du Fonds unique d'établissement

UTILISATION DU FONDS UNIQUE DE GESTION POUR LES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET POUR LA PRODUCTIVITÉ

1. Les ressources énumérées à l'art. 41 de la présente convention sont destinées à améliorer d'une manière réelle et significative l'efficiencia et l'efficacité des établissements et des administrations, ainsi que la qualité des services institutionnels.

2. Dans le cadre desdites finalités, les ressources qui composent le fonds sont en priorité utilisées pour :

- a) Les bénéficiaires économiques visés aux lettres a) et d) de l'art. 41 de la présente convention ;
- b) La prime pour l'amélioration des services visée à l'art. 24 de la présente convention ;

- c) il salario di risultato da corrisondersi in base alla scheda di valutazione di cui all'allegato E);
- d) la retribuzione di posizione di cui all'art. 19;
- e) disposizioni in favore degli Enti locali di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 20;
- f) disposizioni in favore di altri Enti di cui all'art. 21.

Art. 43  
Fondo prestazioni tecniche

1. Le parti concordano di costituire un apposito fondo che va dall'1 all'1,5% (rapportato alla complessità dell'opera) e fino ad un max del 30% delle tariffe degli strumenti urbanistici. Le parti provvederanno entro un mese a definire uno specifico accordo.

Art. 44  
Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli Enti possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle erogate nell'anno finanziario 1999. I nuovi compensi orari rideterminati in applicazione del presente contratto saranno corrisposti a decorrere dal mese successivo alla sua stipulazione.

Art. 45  
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. 46  
Responsabilità civile, amministrativa e contabile  
dei direttori lavori

1. Le amministrazioni assumono l'onere inerente la copertura assicurativa della responsabilità civile, amministrativa e contabile del direttore lavori e dei correlati oneri

- c) Le salaire de résultat à verser sur la base de la fiche d'évaluation visée à l'annexe E) de la présente convention ;
- d) La prime de responsabilité visée à l'art. 19 de la présente convention ;
- e) Les mesures au profit des collectivités locales les moins peuplées visées à l'art. 20 de la présente convention ;
- f) Les mesures au profit des autres collectivités visées à l'art. 21 de la présente convention.

Art. 43  
Fonds de technicité

1. Les parties conviennent de constituer un fonds spécial dont le seuil varie, selon la complexité des travaux, de 1% à 1,5% des tarifs afférents aux documents d'urbanisme et le plafond est fixé à 30% desdits tarifs. Les parties s'engagent à définir un accord ad hoc dans le délai d'un mois.

Art. 44  
Heures supplémentaires

1. Aux fins de la rétribution des heures supplémentaires, les administrations ne peuvent dépasser les ressources utilisées au titre de l'exercice financier 1999. Les montants rajustés en application de la présente convention sont versés à compter du mois qui suit la passation de celle-ci.

Art. 45  
Aide judiciaire

1. Dans le cadre de la défense de leurs droits et intérêts et lorsque cela n'entraîne aucune opposition d'intérêts, les administrations assurent l'assistance en justice à tout agent impliqué dans une action pénale du fait de situations ou d'actes liés à l'exercice de ses fonctions et prennent en charge les honoraires des auxiliaires de justice librement choisis par l'intéressé, soit directement – sur accord de l'organe compétent de l'administration – soit par le biais d'une police d'assurance souscrite à cet effet.

2. Les administrations prennent en charge, selon les modalités indiquées à l'alinéa précédent, les frais légaux supportés par tout agent impliqué dans une action pénale du fait de situations ou d'actes liés à l'exercice de ses fonctions et ayant engendré une opposition d'intérêts entre l'administration et ledit agent, en cas de non-lieu ou d'acquiescement.

Art. 46  
Responsabilité civile, administrative et comptable  
des directeurs des travaux

1. Les administrations prennent en charge les frais inhérents à l'assurance de responsabilité civile, administrative et comptable des directeurs des travaux et assurent à ces der-

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. 47

Rapporto di lavoro a tempo parziale e congedi parentali

1. Le parti si impegnano a definire apposita normativa entro 30 giorni dalla data della stipula del presente accordo.

Art. 48

Salario di professionalità

1. Il personale in servizio al 31.12.2001 mantiene il salario di professionalità nelle quantità economiche in godimento. Per il personale assunto successivamente a tale data cessa la corresponsione di detto istituto.

2. A decorrere dall'1.01.2002 viene costituito presso ogni Ente un fondo costituito dal salario di professionalità nelle misure in essere al 31.12 dell'anno precedente rapportate al personale di ruolo in servizio a tale data.

3. L'eventuale differenza tra le disponibilità di cui al comma 2 e quelle erogate al personale di cui al comma 1 confluisce in apposito capitolo riservato all'erogazione del salario di professionalità dei neoassunti o di coloro che sono progrediti nel sistema classificatorio successivamente al 31.12 dell'anno di riferimento.

4. I dipendenti che realizzano progressioni nel sistema classificatorio successivamente all'1.01.2002 conservano comunque il salario di professionalità della posizione economica di provenienza.

5. Con il secondo accordo contrattuale del Comparto Unico verrà concordato l'utilizzo di detto nuovo capitolo.

Art. 49

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 7, 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.

niers l'aide judiciaire lorsqu'ils causent, dans l'exercice de leurs fonctions, des dommages à des tiers, sauf en cas de dol ou de faute grave.

Art. 47

Rapport de travail à temps partiel et congés parentaux

1. Les parties s'engagent à définir la réglementation en matière de rapport de travail à temps partiel et congés parentaux dans les 30 jours qui suivent la passation de la présente convention.

Art. 48

Salaire de fonction

1. Le salaire de fonction des personnels employés au 31 décembre 2001 ne fait l'objet d'aucune modification. Les personnels recrutés après ladite date ne reçoivent pas de salaire de fonction.

2. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, un fonds est constitué dans le cadre de chaque administration, composé des ressources relevant du salaire de fonction, selon les montants en vigueur au 31 décembre de l'année précédente et compte tenu du nombre de titulaires en fonction à ladite date.

3. La différence éventuelle entre les ressources visées au deuxième alinéa du présent article et le salaire versé aux personnels au sens du premier alinéa est inscrite sur un chapitre destiné au financement du salaire de fonction des nouveaux agents ou des personnels ayant progressé dans le cadre du système de classification après le 31 décembre de l'année de référence.

4. Les personnels qui progressent dans le cadre du système de classification après le 1<sup>er</sup> janvier 2002 maintiennent le salaire de fonction qu'ils recevaient au titre de leur position de provenance.

5. L'utilisation du chapitre susmentionné fera l'objet de la deuxième convention du statut unique.

Art. 49

Primes extraordinaires d'ancienneté

1. Sans préjudice de la situation individuelle de chaque agent régional au 31 décembre 2001, les dispositions du septième alinéa de l'art. 184 de la loi régionale n° 3 du 28 juillet 1956 cesseront d'être appliquées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, ainsi que les dispositions de l'art. 3 de la loi régionale n° 42 du 19 août 1992 relatives au personnel de la maison de jeu de SAINT-VINCENT.

2. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le personnel ayant accompli vingt ou trente ans de service à l'Administration régionale et dans des établissements et bureaux absorbés par la Région ont droit à des primes extraordinaires d'ancienneté dont les montants sont fixés à raison, respectivement, de deux ou de trois salaires mensuels en vigueur au 31 décembre 2001, réduits proportionnellement, en fonction du nombre des mois de service accompli à ladite date. Les fractions de mois égales ou supérieures à quinze jours sont calculées comme des mois entiers.

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. 50

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, PARIGI e BRUXELLES, viene corrisposta una indennità di sede nella misura di L. 500.000 lorde mensili per 12 mensilità annuali dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione.

Art. 51

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 ottobre 1995, n. 45, 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. 52  
Mobilità

1. È consentito il trasferimento del personale tra Enti

3. Le montants desdites primes est rajusté au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2002 à la date à laquelle les intéressés atteignent l'ancienneté en question, selon le taux de rendement annuel de l'indemnité de cessation de fonctions de l'année de référence.

Art. 50

Indemnité pour le personnel des bureaux de représentation de la Région

1. À compter du premier jour du mois qui suit la passation de la présente convention, le personnel affecté aux bureaux des relations et de la représentation de la Région autonome Vallée d'Aoste à ROME, PARIS et BRUXELLES, ou mis à la disposition de ces derniers, touche une indemnité de résidence mensuelle brute de 500 000 L pour 12 mois.

Art. 51

Pension complémentaire

1. L'Administration régionale et les organisations syndicales ont été les promoteurs de l'accord passé en vue de l'institution et de la constitution du FOPADIVA – fonds de pension complémentaire pour les personnels de la Région autonome Vallée d'Aoste.

2. Aux termes de la loi, des statuts du fonds et des règlements, peuvent librement s'inscrire audit fonds tous les personnels des établissements visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la LR n° 45/1995 qui n'adhèrent pas au fonds de cessation de fonctions, qui ont réussi leur période d'essai et qui ont été recrutés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, à condition que ce soit pour une période de plus d'un an de service continu. Ladite disposition est également valable pour le fonds de cessation de fonctions.

3. La quote-part à la charge de l'administration et celle à la charge de l'agent est fixée à 1% du salaire imposable aux fins de la retraite ; par la suite, les parties pourront s'accorder pour modifier ledit pourcentage. L'administration est tenue de verser sa quote-part uniquement si l'agent s'inscrit au fonds de pension complémentaire FOPADIVA.

4. Les parties s'engagent à définir ultérieurement, au titre du statut unique, les modalités de transformation de l'indemnité de départ en indemnité de cessation de fonctions, ainsi que les rétributions utiles aux fins du financement de l'indemnité de cessation de fonctions et la part de ladite indemnité à destiner à la pension complémentaire.

5. Tout agent muté dans le cadre des administrations relevant du statut unique conserve, au titre du fonds de pension complémentaire de l'administration de destination (FOPADIVA ou fonds de cessation de fonctions), les bénéficiaires qu'il a acquis.

Art. 52  
Mobilité

1. Tout agent peut être muté dans le cadre des administra-

diversi del comparto a domanda o per esigenze delle amministrazioni interessate previa loro intesa ed assenso del dipendente.

2. Sino all'01.12.2001 il personale interessato assumerà la retribuzione prevista dal presente accordo per l'Ente di destinazione.

Art. 53  
Tabelle di equiparazione titoli

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 66, comma 6 bis, della L.R. 45/95 le parti concordano che 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 presente contratto sulla base della tabella di equiparazione di cui all'allegato B).

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 - 01.12.2000).

Art. 54  
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 presente accordo 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 presente accordo 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.

PARTE TERZA

TITOLO I  
NORME FINALI E DI SALVAGUARDIA

Art. 55  
Norme finali

1. Dalla data di stipulazione del presente CCRL sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con i soggetti e le materie in esso contemplate.

2. In particolare i trattamenti conseguenti alle voci di all'art. 32 con le eccezioni di cui alle lettere a) c), e), j), s), t) e u), già disciplinate dal presente contratto, continuano ad

tions relevant du statut unique, sur sa demande ou sur demande d'une administration. En l'occurrence, la mutation est subordonnée à l'accord des administrations concernées ainsi que de l'intéressé.

2. Jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2001, les agents mutés touchent le salaire prévu par la présente convention au titre de l'administration de destination.

Art. 53  
Tables d'équivalence des titres

1. Aux fins de l'application de l'alinéa 6 bis de l'art. 66 de la LR n° 45/1995, à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention toute référence aux différents grades et titres d'études dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires ou des actes administratifs est remplacée au sens de la table d'équivalence visée à l'annexe B).

2. La prime de bilinguisme des personnels en fonction ne fait l'objet d'aucune modification jusqu'au rajustement de la rémunération visé aux art. 35 et 36 de la présente convention, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2000.

Art. 54  
Personnels de l'ARPE

1. Le statut et le traitement prévus par la convention collective des personnels du Service sanitaire national sont appliqués aux personnels de l'ARPE à la date de passation de la présente convention et jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord ad hoc, compte tenu des tables d'équivalence y afférentes. L'ancienneté des personnels ne subit aucune modification.

2. Les dispositions de caractère juridique et économique de la convention collective des personnels du Service sanitaire national sont appliquées aux personnels recrutés par l'ARPE après la passation de la présente convention et jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord ad hoc.

TROISIÈME PARTIE

TITRE I<sup>ER</sup>  
DISPOSITIONS FINALES ET DE SAUVEGARDE

Art. 55  
Dispositions finales

1. Toutes les dispositions relatives aux personnels du statut unique qui sont incompatibles avec les sujets et les matières qui font l'objet de la présente convention collective régionale du travail deviennent inapplicables à compter de la passation de cette dernière.

2. Le traitement visé à l'art. 32 de la présente convention continue d'être versé selon les montants actuels jusqu'à l'utilisation des ressources du fonds unique d'entreprise au sens



essere erogati nelle misure in essere sino alla definizione della contrattazione di cui all'art. 42.

3. Il compenso per il lavoro straordinario continua ad essere disciplinato dalle norme in essere alla data di stipulazione del presente contratto (art. 38 della L.R. 30 aprile 1980, n. 18).

4. Le parti si impegnano a negoziare una regolamentazione omogenea di tutti gli istituti del rapporto di lavoro dei dipendenti del comparto, ivi compresi gli istituti economici accessori, non unificati con il presente accordo, entro il periodo di validità del contratto (31.12.2001). Fino alla data del nuovo accordo restano in essere gli istituti vigenti (art. 66, comma 5, L.R. 45/95) e in particolare per gli Enti elencati nell'art. 1 della L.R. 17/96, si confermano gli accordi in essere relativi allo sgombero neve eventualmente rinegoziabili alla loro scadenza.

Art. 56  
Norme di salvaguardia

1. I contenuti economici e normativi del presente accordo saranno prorogati, oltre le scadenze temporali previste, qualora non intervengano successivi accordi e i benefici economici potranno avere sospensione, totale o parziale, in caso di accertata esorbitanza dei limiti di spesa.

ALLEGATO A)

DECLARATORIE

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

de l'art. 42, à l'exception des rémunérations au titre des lettres a), c), e), j), s), t) et u), qui sont déjà réglementées par la présente convention.

3. La rémunération des heures supplémentaires reste réglementée par les dispositions en vigueur à la date de passation de la présente convention, soit par l'art. 38 de la LR n° 18 du 30 avril 1980.

4. Les parties s'engagent à négocier une réglementation homogène de tous les volets du rapport de travail des personnels du statut unique, y compris les traitements accessoires, non uniformisés par la présente convention, pendant la période de validité de cette dernière, soit avant le 31 décembre 2001. Jusqu'à la passation de la nouvelle convention restent en vigueur les dispositions du cinquième alinéa de l'art. 66 de la LR n° 45/1995 et notamment, pour ce qui est des établissements énumérés à l'art. 1<sup>er</sup> de la LR n° 17/1996, les accords relatifs au déneigement, qui peuvent être renégociés lors de leur expiration.

Art. 56  
Dispositions de sauvegarde

1. Les dispositions du volet économique et du volet normatif de la présente convention continuent d'être appliquées au-delà de l'expiration prévue si aucun accord ultérieur n'intervient. Les bénéfices économiques peuvent être suspendus, totalement ou en partie, au cas où le plafond de dépense serait dépassé.

ANNEXE A)

ACTES DÉCLARATOIRES

CATÉGORIE A

Appartiennent à cette catégorie les salariés exerçant une activité auxiliaire qui n'exige aucune compétence professionnelle particulière mais uniquement une période minimum de pratique, ainsi que les salariés qui justifient de compétences professionnelles de type élémentaire.

POSITION A : AUXILIAIRES

Compétences professionnelles :

- Ils effectuent, sur la base d'instructions simples et/ou en qualité de collaborateurs d'agents remplissant des fonctions supérieures, des opérations bien définies qui n'exigent aucune préparation professionnelle particulière, qui sont autonomes et/ou préliminaires ou consécutives ou de soutien aux interventions du groupe opérationnel dans lequel ils sont insérés ou de l'agent avec lequel ils collaborent. Ils utilisent, dans l'exercice de leurs fonctions, des appareils d'un usage simple ou des automobiles.
- Leur autonomie est limitée par des instructions prédéter-

necessariamente dettagliate, con riferimento al contenuto professionale del profilo di appartenenza.

Appartengono a questa posizione, a puro titolo esemplificativo, i seguenti profili: aiutante guardarobiere, inseriente, 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 attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionali con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza e la professionalità acquisita.

Requisiti per la progressione interna: due anni di esperienza professionale 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 comportan-

minées, non nécessairement détaillées, ayant trait aux compétences professionnelles relevant de leur profil d'appartenance.

À titre d'exemple, appartiennent à cette position les profils indiqués ci-après : aide-lingère ; personnel de service ; auxiliaire de service ; préposé aux services auxiliaires ; agent de service ; lingère ; huissier ; receveur.

#### CATÉGORIE B

Appartiennent à cette catégorie les salariés qui, suivant des orientations bien définies et limitativement aux compétences relatives à des processus opérationnels précis, exercent des fonctions générales et/ou spécialisées dans les différents domaines d'application. Cette catégorie inclut les salariés qui, dans le domaine administratif, contribuent à la rédaction des actes, s'il y a lieu par des moyens informatiques.

##### POSITION B1 : AGENTS QUALIFIÉS

Compétences professionnelles :

- Ils exercent des fonctions caractérisées par des procédures bien définies pour lesquelles une préparation professionnelle non spécialisée suffit. Ils justifient de compétences techniques, pratiques et manuelles d'un niveau qualifié, y compris la capacité d'utiliser et de pourvoir à l'entretien ordinaire d'outils de travail et d'équipements ainsi que de conduire des véhicules et des engins. Ils peuvent être appelés à accomplir des opérations exigeant des titres d'habilitation ou des permis de conduire particuliers ou encore des connaissances de base sur des procédures administratives simples.
- Leur autonomie est limitée par des instructions prédéterminées, non nécessairement détaillées, ayant trait aux compétences professionnelles relevant de leur profil d'appartenance.

À titre d'exemple, appartiennent à cette position les profils indiqués ci-après : jardinier ; aide-cuisinier ; chauffeur ; gardien ; gardien des châteaux, des musées et des jardins ; receveur caissier ; ouvrier qualifié.

Accès par avancement : depuis la position A, à l'issue des parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionnés par des épreuves de sélection visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises.

Conditions requises pour l'avancement : deux ans d'ancienneté dans un emploi de la position A.

##### POSITION B2 : AGENTS SPÉCIALISÉS

Compétences professionnelles :

- Ils sont chargés d'activités d'ordre technique, comptable ou administratif. Ils exercent, suivant les instructions reçues, des fonctions qui demandent une formation professionnelle spécifique – ainsi qu'une connaissance suffisante d'outils plus ou moins complexes et la capacité d'utiliser ces derniers – ou des fonctions techniques spé-

te 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, archivistica dattilografo, assistente, assistente alle manifestazioni, coadiutore, cuoco, vigile del fuoco < 5 anni, dattilografo, istruttore boscaiolo, operatore repografo, assistente domiciliare, esecutore, notificatore, Cantoniere, Magazziniere, Centralista, Cuoco.

Accesso da progressione interna: dalla posizione 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: 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

cializzate comportant l'entretien, l'utilisation et la réparation d'installations, outils et équipements divers. Ils doivent être en mesure d'exécuter les tâches manuelles, administratives et/ou techniques relatives à leurs fonctions spécifiques ainsi que de prêter leur assistance ou assurer des soins infirmiers de bases en cas de besoin.

- Leur autonomie est limitée par des instructions non nécessairement détaillées, dans le cadre de procédures bien déterminées leur permettant, toutefois, une certaine marge d'évaluation.

À titre d'exemple, appartiennent à cette position les profils indiqués ci-après : chauffeur mécanicien ; conducteur ; ouvrier chauffeur ; ouvrier spécialisé ; terrassier archéologique ; garde forestier (lorsque l'intéressé justifie de moins de 5 ans d'ancienneté dans ce profil) ; assistant technique ; archiviste dactylographe ; assistant ; agent préposé aux manifestations ; agent de bureau ; cuisinier ; sapeur-pompier (lorsque l'intéressé justifie de moins de 5 ans d'ancienneté dans ce profil) ; dactylographe ; instructeur bûcheron ; préposé aux services de reprographie ; aide-ménagère ; huissier préposé aux notifications ; cantonnier ; magasinier ; standardiste.

Accès par avancement : depuis la position B1, à l'issue de parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionnés par des épreuves de sélection visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises.

Conditions requises pour l'avancement : deux ans d'ancienneté dans un emploi de la position B1.

### POSITION B3 : AGENTS EN CHEF

Compétences professionnelles :

- Ils doivent justifier des connaissances techniques de base nécessaires à l'exercice des fonctions qui leur sont attribuées ;
- Ils exercent des fonctions techniques spécialisées comportant l'entretien, l'utilisation et la réparation d'installations, outils et équipements divers et/ou coordonnent l'activité des unités qui leur sont éventuellement subordonnées ;
- Leur autonomie est limitée par des instructions d'ordre général non nécessairement détaillées, dans le cadre de procédures bien déterminées leur permettant, toutefois, une certaine marge d'évaluation ; ils sont responsables des résultats obtenus directement ou par l'intermédiaire des unités qui leur sont éventuellement subordonnées.

À titre d'exemple, appartiennent à cette position les profils indiqués ci-après : chauffeur mécanicien chef de garage ; cantonnier en chef ; chef d'atelier de réparation ; garde forestier et sapeur-pompier (lorsque l'intéressé justifie de plus de 5 ans d'ancienneté dans ce profil) ; ouvrier en chef ; ouvrier chauffeur en chef ; cuisinier en chef ; chef de l'aire technique (entretien) ; chef de l'aire technique (conception) ; chauffeur de bus scolaire (PROFIL DESTINÉ À ÊTRE SUPPRIMÉ).

Accès par avancement : depuis la position B1 ou B2, à

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,

l'issue de parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionnés par des épreuves de sélection visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises.

Conditions requises pour l'avancement : possession d'un titre d'études secondaires du premier degré et ancienneté de quatre ans dans un emploi de la position B1 ou de deux ans dans un emploi de la position B2.

### CATÉGORIE C

Appartiennent à cette catégorie les salariés qui exercent des fonctions comportant :

- Des connaissances approfondies dans un secteur de spécialisation – dont les principes de base peuvent être fournis par un enseignement secondaire du deuxième degré –, une expérience pluriannuelle et un recyclage régulier ;
- Des tâches de conception et la responsabilité des résultats de procédures productrices/administratives spécifiques ;
- La gestion de problèmes moyennement complexes – selon l'évaluation qui en est faite sur la base de modèles externes prédéfinis – dont la solution est à rechercher parmi un nombre significatif d'options ;
- La gestion des relations et des négociations intérieures – soit au sein de l'unité organisationnelle d'appartenance – et, s'il y a lieu, avec les personnels relevant de positions non incluses dans cette dernière ; la gestion des relations extérieures – soit avec les autres institutions – qui comportent des contacts directs ou non, et celle des relations plus ou moins complexes avec les usagers, qui comportent des contacts directs ou des négociations.

#### POSITION C1 : AIDES-COLLABORATEURS

Compétences professionnelles :

- Ils doivent justifier des connaissances techniques de base nécessaires à l'exercice des fonctions qui leur sont attribuées ;
- Ils doivent savoir utiliser des données pour l'exercice de fonctions professionnelles spécialisées dans le domaine administratif, technico-comptable et de la surveillance ;
- Ils gèrent des procédures et des problèmes moyennement complexes ;
- Leur autonomie est limitée par des instructions d'ordre général, par les dispositions et par les procédures valables dans le cadre de leur sphère d'activité ; ils sont responsables de l'exécution correcte de leur travail et/ou de la coordination du travail des personnels qui leur sont subordonnés.

À titre d'exemple, appartiennent à cette position les profils indiqués ci-après : vice-chef des services techniques ; brigadier forestier ; aide-restaurateur ; chef des services de reprographie ; agent technique ; dessinateur ; agent technique préposé aux microfilms ; agent préposé à la photocomposi-

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

tion ; opérateur de communication ; agent administratif et comptable ; chef d'équipe des sapeurs-pompiers ; agent administratif ; agent de la police communale.

Accès par avancement : depuis la position B1, B2 et B3 à l'issue de parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionnés par des épreuves de sélection visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises. Quant aux profils de brigadier forestier et de chef d'équipe des sapeurs-pompiers, l'accès à ces emplois est réservé aux personnels des corps respectifs, suivant les modalités en vigueur à cet effet.

Conditions requises pour l'avancement : possession des titres d'habilitation professionnelle requis au sens de la loi et du diplôme d'études secondaires du premier degré, plus une ancienneté de six ans dans un emploi de la position B1 ou de quatre ans dans un emploi de la position B2 ou encore de deux ans dans un emploi de la position B3.

#### POSITION C2 : COLLABORATEURS

Compétences professionnelles :

- Ils doivent justifier de connaissances et d'expériences adéquates et exercer des fonctions d'ordre administratif, technique, comptable et de surveillance relatives à des procédures ou des pratiques générales ; ils sont par ailleurs chargés des relations extérieures lors des négociations ayant trait à des affaires ou à des dossiers très importants ;
- Ils organisent et traitent des données complexes ;
- Ils coordonnent et, s'il y a lieu, dirigent des unités opérationnelles internes ;
- Leur autonomie se traduit dans l'identification et la sélection des procédures et des techniques les plus appropriées pour la solution de toute question concrète de travail ; ils sont responsables des résultats de leurs actions ainsi que de ceux qu'obtiennent les unités qui leur sont éventuellement subordonnées.

À titre d'exemple, appartiennent à cette position les profils indiqués ci-après : agent préposé aux relations publiques ; aide-bibliothécaire ; aide-chercheur ; animateur ; animateur écologique ; archiviste ; archiviste bibliothécaire ; archiviste de matériel iconographique ; assistant éducateur ; chef des services techniques ; catalogueur ; contrôleur ; éducateur professionnel ; géomètre ; interprète ; inspecteur des transports ; inspecteur du bureau de l'agritourisme ; inspecteur du service de contrôle de la population ; inspecteur pour la formation professionnelle ; assistant judiciaire ; inspecteur du bureau du tourisme ; instituteur ; maréchal forestier ; météorologue ; technicien agricole ; technicien chimiste ; électrotechnicien ; technicien œnologue ; technicien industriel ; programmeur ; comptable ; économiste comptable ; restaurateur ; releveur archéologique ; secrétaire ; secrétaire des institutions scolaires et éducatives ; technicien de laboratoire ; expert d'incendies de forêt ; technicien des mines et carrières ; traducteur ; agent des services pour handicapés ; chef de section des sapeurs-pompiers ; assistant administratif ; assistant technique d'incendie ; collaborateur technique d'incendie ; instructeur administratif ; huissier en

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 ammini-

chef ; caporal ; éducateur des chèvres ; infirmier professionnel ; instructeur technique ; animateur de bibliothèque.

Accès par avancement : depuis la position B2 ou B3 ou C1, à l'issue de parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionnés par des épreuves de sélection visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises. Quant aux profils de maréchal forestier, chef de section des sapeurs-pompiers et caporal, l'accès à ces emplois est réservé aux personnels des corps respectifs, suivant les modalités en vigueur à cet effet.

Conditions requises pour l'avancement : possession des titres d'habilitation professionnelle requis au sens de la loi et du diplôme d'études secondaires du premier degré, plus une ancienneté de six ans dans un emploi de la position B2 ou de quatre ans dans un emploi de la position B3 ou encore de deux ans dans un emploi de la position C1.

#### CATÉGORIE D

Appartiennent à cette catégorie les salariés qui – au sein des unités des catégories autres que celles de direction auxquelles ils sont préposés – exercent soit des fonctions de direction, de coordination et de contrôle de grande importance dans le respect des orientations générales qui leur sont imparties et en vertu de leur connaissance des procédés de gestion, soit des fonctions très spécialisées telles que les fonctions de recherche, d'étude, de traitement et de conception de projets.

Compétences professionnelles :

- Ils doivent connaître tant du point de vue théorique que pratique les procédés de gestion et avoir une expérience suffisante ;
- Ils exercent des fonctions d'ordre technique, administratif, comptable ou d'assistance comportant notamment l'instruction d'actes ou le traitement de données et exigeant une remarquable qualification professionnelle dans un domaine spécifique ;
- Ils veillent à l'organisation des activités ainsi qu'à la direction et à la coordination des unités opérationnelles ;
- Ils sont chargés des relations extérieures ;
- Leur autonomie opérationnelle est limitée soit par des prescriptions d'ordre général découlant de dispositions ou de procédures données, soit par des directives générales et peut se traduire dans l'identification et la sélection des procédures les plus appropriées pour la solution de toute question concrète de travail ; ils sont responsables des résultats de leurs actions ainsi que de ceux qu'obtiennent les groupes dont la coordination leur est confiée.

À titre d'exemple, appartiennent à cette position les profils indiqués ci-après : archiviste en chef ; assistant social ; assistant technique ; bibliothécaire ; chef de secrétariat ; collaborateur préposé au greffe ; documentaliste ; fonctionnaire préposé au greffe ; ingénieur ; instructeur administratif ; instructeur analyste des investissements ; instructeur comptable ; instructeur technique ; économiste-comptable de l'Administration régionale ; inspecteur d'incendie ; inspecteur d'incendie en chef ; res-

strativo contabile; coordinatore asilo nido, coordinatore brigadiere, istruttore direttivo, programmatore esperto, funzionario, funzionario analista sistema.

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 di stipula del presente contratto, 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 B)

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

ponsable administratif et comptable ; coordinateur de crèche ; brigadier- coordinateur ; instructeur de direction ; expert programmeur ; cadre ; cadre analyste de système.

Accès par avancement : depuis la position C1 ou C2, à l'issue de parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionnés par des épreuves de sélection visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises.

Conditions requises pour l'avancement : possession des titres d'habilitation professionnelle requis au sens de la loi et du diplôme d'études secondaires du deuxième degré valable aux fins de l'immatriculation à l'université ou du diplôme de maturité de l'école normale, plus une ancienneté de neuf ans dans un emploi de la position C1 ou de cinq ans dans un emploi de la position C2. Ont également vocation à participer aux épreuves de sélection au titre de l'avancement les personnels qui, à la date de passation de la présente convention, occupent des emplois de la position C2 et justifient du diplôme d'études secondaires du deuxième degré et, à la date d'expiration de l'avis d'ouverture des épreuves, justifient d'au moins 7 ans d'ancienneté dans un emploi de la position C2 ou dans un emploi équivalent.

ANNEXE B)

TABLE D'ÉQUIVALENCE  
AU SENS DE L'ARTICLE 9 DE LA LR N° 9  
DU 22 MARS 2000

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		224.753
	B1*	Proscioglimento obbligo scolastico	Concorso per titoli e prova di mestiere		224.753
	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	224.753
	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	224.753
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	280.942
	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	280.942
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	337.130

\* 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 5ª q.f. inquadrati in posizione B3 mantengono ad personam differenza di L. 56.189

<i>Groupe d'appartenance aux fins du calcul de la prime de bilinguisme</i>	<i>Position</i>	<i>En remplacement des conditions requises par les art. 5 et 62 du RR n°6/1996</i>	<i>En remplacement des conditions requises par l'art. 6 du RR n°6/1996</i>	<i>En remplacement des conditions requises par l'art. 9 du RR n°6/1996</i>	<i>Montant prime de bilinguisme</i>
1	A*	scolarité obligatoire	concours sur titres		224.753
	B1*	scolarité obligatoire	concours sur titres et épreuve professionnelle		224.753
	B2*	diplôme d'études secondaires du premier degré	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	une ou plusieurs épreuves écrites ou théorico-pratiques et une épreuve orale	224.753
	B3** B3***	diplôme d'études secondaires du premier degré	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	une ou plusieurs épreuves écrites ou théorico-pratiques et une épreuve orale	224.753
2	C1**	diplôme d'études secondaires du deuxième degré	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	au moins deux épreuves écrites ou théorico-pratiques et une épreuve orale	280.942
	C2**	diplôme d'études secondaires du deuxième degré valable aux fins de l'accès à l'université	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	au moins deux épreuves écrites ou théorico-pratiques et une épreuve orale	280.942
3	D**	Licence ou diplôme universitaire	concours sur épreuves ou sur titres et épreuves	au moins deux épreuves écrites ou théorico-pratiques et une épreuve orale	337.130

\* Vérification de la connaissance du français ou de l'italien aux termes du deuxième alinéa de l'article 7 du RR n° 6/1996, tel qu'il a été modifié par le RR n° 4/1998.

\*\* Vérification de la connaissance du français ou de l'italien aux termes du troisième alinéa de l'article 7 du RR n° 6/1996, tel qu'il a été modifié par le RR n° 4/1998.

\*\*\* Tout salarié des collectivités locales occupant un emploi de l'ancien 5° grade, aujourd'hui inséré dans le cadre de la position B3, conserve le bénéfice de 56 189 liras supplémentaires, à titre d'indemnité personnelle.



ALLEGATO C)

ANNEXE C)

CORRISPONDENZE PER IL PRIMO  
INSERIMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE

TABLE D'ÉQUIVALENCE AUX FINS  
DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

REGIONE				
1	2	3	4	5
Precedente qualifica	Trattamento tabellare	Classificazione di particolari profili professionali	Posizione di primo inquadramento	Nuova categoria
1 *	10.031.100		A	A
2 *	11.743.512		A	A
3	12.966.576		A	A
3 *	12.966.576	Giardiniere	B1	B
4	14.439.948		B1	B
4 *	14.439.948	Autista meccanico		B
		Manovratore		B
		Operaio autista	B2	B
		Operaio spec.		B
		Scavatore arch.		B
		Telefonista		B
		Cantoniere		B
		Magazziniere		B
		Aiuto cuoco		B
5	15.419.628		B2	B
5 *	15.419.628	Autista meccanico		
		Capo garage		B
		Capo cantoniere		
		Capo officina		B
		Capo operaio	B3	
		Capo oper.		B
		Autista		
		Cuoco Capo cucina (Conv. Gervasone- Chabod)		B
5 *	15.419.628	Guardia Forestale >5 anni	B3	B
5 *	15.419.628	Vigile del Fuoco > 5 anni	B3	B
5 *	15.419.628	Vice Capo Servizio Tecnico Disegnatore	C1	C
6	16.773.132		C1	C
7	19.979.880		C2	C
8 *	23.001.396		D	D

\* Art. 15 commi 1, 3 e 4 - Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione.

<i>RÉGION</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Ancien grade</i>	<i>Salaire fixe</i>	<i>Profils professionnels particuliers</i>	<i>Nouvelle position</i>	<i>Nouvelle catégorie</i>
1 *	10 031 100 L		A	A
2 *	11 743 512 L		A	A
3	12 966 576 L	Jardinier	A	A
3 *	12 966 576 L		B1	B
4	14 439 948 L		B1	B
4 *	14 439 948 L	Chauffeur mécanicien Conducteur Ouvrier chauffeur Ouvrier spécialisé Terrassier archéologique Téléphoniste Cantonnier Magasinier Aide-cuisinier	B2	B B B B B B B B B B
5	15 419 628 L		B2	B
5 *	15 419 628 L	Chauffeur mécanicien chef de garage Cantonnier en chef Chef d'atelier de réparation Ouvrier en chef Chauffeur ouvrier en chef Cuisinier chef de cui- sine (Pensionnats Ger- vasone et Chabod)	B3	B B B B
5 *	15 419 628 L	Garde forestier > 5 ans	B3	B
5 *	15 419 628 L	Sapeur-pompier > 5 ans	B3	B
5 *	15 419 628 L	Vice-chef des services techniques Dessinateur	C1	C C
6	16 773 132 L		C1	C
7	19 979 880 L		C2	C
8 *	23 001 396 L		D	D

\* Premier, troisième et quatrième alinéas de l'article 15 – Insertion de certains profils professionnels dans le cadre du nouveau système de classification.

ALLEGATO C)

ANNEXE C)

CORRISPONDENZE PER IL PRIMO INSERIMENTO  
NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE

TABLE D'ÉQUIVALENCE AUX FINS  
DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

ENTRI LOCALI				
1	2	3	4	5
Precedente qualifica e livello differenziato	Trattamento tabellare e LED al 01.01.2000	Classificazione di particolari profili professionali	Posizione di primo inquadramento	Nuova categoria
1 *	10.178.000	Operaio qualificato Aiuto cuoco	A	A
1 LED *	10.562.000		A	A
2 *	11.294.000		A	A
2 LED *	11.750.000		A	A
3	12.489.000		A	A
3 LED	12.889.000		A	A
3 *	12.489.000		B1	B
3 LED *	12.889.000		B1	B
4	13.741.000		B2	B
4 LED	14.277.000		B2	B
5 *	15.285.000	Area tecnica manuten. Area tecnica proget. Autista scuolabus	B3	B
5 LED *	15.729.000		B3	B
5**	15.285.000		C1	C
5 LED	15.729.000		C1	C
6	16.695.000		C2	C
6 LED	17.495.000	C2	C	
7	19.259.000	D	D	
7 LED	21.159.000	D	D	
8	24.455.000	D	D	

\* Art. 15 commi 2, 3 e 4 - Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione.

<i>COLLECTIVITÉS LOCALES</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Ancien grade ou grade différencié</i>	<i>Salaires fixe et LED au 1<sup>er</sup> janvier 2000</i>	<i>Profils professionnels particuliers</i>	<i>Nouvelle position</i>	<i>Nouvelle catégorie</i>
1 *	10 178 000		A	A
1 LED *	10 562 000		A	A
2 *	11 294 000		A	A
2 LED *	11 750 000		A	A
3	12 489 000		A	A
3 LED	12 889 000		A	A
3 *	12 489 000	Ouvrier qualifié Aide-cuisinier	B1	B
3 LED *	12 889 000		B1	B
4	13 741 000		B2	B
4 LED	14 277 000		B2	B
5 *	15 285 000	Préposé à l'aire technique (entretien) Préposé à l'aire technique (conception) Chauffeur de bus scolaire	B3	B
5 LED *	15 729 000		B3	B
5**	15 285 000		C1	C
5 LED	15 729 000		C1	C
6	16 695 000		C2	C
6 LED	17 495 000		C2	C
7	19 259 000		D	D
7 LED	21 159 000		D	D
8	24 455 000		D	D

\* Premier, troisième et quatrième alinéas de l'article 15 – Insertion de certains profils professionnels dans le cadre du nouveau système de classification.

ALLEGATO D)

INDENNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

È basata su un report annuale di valutazione utile per l'attribuzione dell'indennità. Devono essere rese chiare e precise le voci di riferimento.

Il soggetto deputato alla valutazione è il dirigente.

Negli Enti privi di dirigenza il responsabile dei servizi.

Il report deve essere consegnato in copia al dipendente interessato in modo che possa esaminarlo e capire dove può migliorare la sua prestazione.

ESEMPIO

PER A1	punti	Peso base	Totale
Esperienza acquisita per ogni Anno 1 punto (max 10 punti)	4	30	12
Risultati ottenuti (voto da 1 a 10)	7	30	21
Impegno e qualità prestazione (voto da 1 a 10)	7	40	28
<b>TOTALI</b>	<b>18</b>		<b>61</b>

PER B1	punti	Peso base	Totale
Esperienza acquisita per ogni Anno 1 punto (max 10 punti)	4	20	8
Risultati ottenuti (voto da 1 a 10)	7	40	28
Impegno e qualità prestazione (voto da 1 a 10)	7	40	28
<b>TOTALI</b>	<b>18</b>		<b>64</b>

PER B2	punti	Peso base	Totale
Impegno della prestazione (da 0 a 10)	4	20	8
Risultati ottenuti (voto da 1 a 10)	7	50	35
Qualità prestazione (voto da 1 a 10)	6	30	18
<b>TOTALI</b>	<b>17</b>		<b>61</b>

ANNEXE D)

PRIME POUR L'AMÉLIORATION DES SERVICES

La prime pour l'amélioration des services est versée sur la base d'un rapport annuel d'évaluation indiquant clairement et précisément les données de référence.

L'évaluation revient au dirigeant ou, au cas où il n'existerait pas de dirigeant, au responsable des services.

Copie du rapport d'évaluation est remise à l'agent intéressé afin que ce dernier puisse l'examiner et comprendre ainsi les aspects susceptibles d'être améliorés.

EXEMPLE

A1	Points	Paramètre	Total
Expérience acquise : 1 point chaque année (10 points maximum)	4	30	12
Résultats obtenus (note de 1 à 10)	7	30	21
Difficulté et qualité de la prestation (note de 1 à 10)	7	40	28
<b>Totaux</b>	<b>18</b>	<b>=</b>	<b>61</b>

B1	Points	Paramètre	Total
Expérience acquise : 1 point chaque année (10 points maximum)	4	20	8
Résultats obtenus (de 1 à 10)	7	40	28
Difficulté et qualité de la prestation (de 1 à 10)	7	40	28
<b>Totaux</b>	<b>18</b>	<b>=</b>	<b>64</b>

B2	Points	Paramètre	Total
Difficulté de la prestation (de 0 à 10)	4	20	8
Résultats obtenus (de 1 à 10)	7	50	35
Qualité de la prestation (de 1 à 10)	6	30	18
<b>Totaux</b>	<b>17</b>	<b>=</b>	<b>61</b>

PER B3	punti	Peso base	Totale
Risultati ottenuti (voto da 1 a 10)	9	35	31,5
Partecipazione (da 0 a 10)	9	35	31,5
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)	8	30	24
<b>TOTALI</b>	<b>26</b>		<b>87</b>

B3	Points	Paramètre	Total
Résultats obtenus (de 1 à 10)	9	35	31,5
Participation (de 0 à 10)	9	35	31,5
Capacité d'organisation (de 1 à 10)	8	30	24
<b>Totaux</b>	<b>26</b>	<b>=</b>	<b>87</b>

PER C1	punti	Peso base	Totale
Risultati ottenuti (voto da 1 a 10)	8	45	36
Partecipazione (da 0 a 10)	7	30	21
Iniziativa e qualità prestazione (voto da 1 a 10)	7	25	17,5
<b>TOTALI</b>	<b>22</b>		<b>74,5</b>

C1	Points	Paramètre	Total
Résultats obtenus (de 1 à 10)	8	45	36
Participation (de 0 à 10)	7	30	21
Esprit d'initiative et qualité de la prestation (de 1 à 10)	7	25	17,5
<b>Totaux</b>	<b>22</b>	<b>=</b>	<b>74,5</b>

PER C2	punti	Peso base	Totale
Risultati ottenuti (voto da 1 a 10)	9	40	36
Partecipazione (da 0 a 10)	9	30	27
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)	8	30	24
<b>TOTALI</b>	<b>26</b>		<b>87</b>

C2	Points	Paramètre	Total
Résultats obtenus (de 1 à 10)	9	40	36
Participation (de 0 à 10)	9	30	27
Capacité d'organisation (de 1 à 10)	8	30	24
<b>Totaux</b>	<b>26</b>	<b>=</b>	<b>87</b>

PER D	punti	Peso base	Total
Impegno e qualità prestazione (voto da 1 a 10)	9	40	36
Iniziativa e sensibilità (da 0 a 10)	9	30	27
Capacità organizzativa (voto da 1 a 10)	6	30	18
<b>TOTALI</b>	<b>24</b>		<b>81</b>

D	Points	Paramètre	Total
Difficulté et qualité de la prestation (de 1 à 10)	9	40	36
Esprit d'initiative et sensibilité (de 0 à 10)	9	30	27
Capacité d'organisation (de 1 à 10)	6	30	18
<b>Totaux</b>	<b>24</b>	<b>=</b>	<b>81</b>

ALLEGATO E)

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 nella media
- 3 buono
- 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. 49 della L.R. n. 45.

- 0 insufficiente
- 1 sufficiente
- 2 nella media
- 3 buono
- 4 ottimo

c) Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici.

- 0 insufficiente
- 1 sufficiente
- 2 nella media
- 3 buono
- 4 ottimo

d) Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

- 0 insufficiente
- 1 sufficiente
- 2 nella media
- 3 buono
- 4 ottimo

ANNEXE E)

SALAIRE DE RÉSULTAT

Année \_\_\_\_\_

Mme/M. \_\_\_\_\_

Grade \_\_\_\_\_

Bureau \_\_\_\_\_

Secteur \_\_\_\_\_

Dirigeant responsable \_\_\_\_\_

ÉVALUATION

a) Précision et qualité des prestations ; enrichissement des compétences professionnelles : disponibilité.

- 0 insuffisante
- 1 suffisante
- 2 moyenne
- 3 bonne
- 4 excellente

b) Capacité d'adaptation au contexte opérationnel, aux exigences de flexibilité et à la gestion des changements d'organisation ; disponibilité en vue de l'exercice des fonctions multiples d'un niveau égal, supérieur ou inférieur, conformément aux principes visés à l'article 49 de la LR n° 45/1995.

- 0 insuffisante
- 1 suffisante
- 2 moyenne
- 3 bonne
- 4 excellente

c) Prédilection aux contacts avec le public et à la collaboration tant au sein de son bureau qu'avec les personnels des autres bureaux.

- 0 insuffisante
- 1 suffisante
- 2 moyenne
- 3 bonne
- 4 excellente

d) Capacité d'organiser, de proposer des solutions innovantes et de contribuer à l'amélioration de l'organisation et de la gestion.

- 0 insuffisante
- 1 suffisante
- 2 moyenne
- 3 bonne
- 4 excellente

e) Continuità e presenza in servizio rapportati alla continuità di rendimento.

- 0 insufficiente
- 1 sufficiente
- 2 nella media
- 3 buono
- 4 ottimo

Totale generale

MOTIVAZIONI DEL DIRIGENTE SULLE DECISIONI ADOTTATE:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Firma del Dirigente

Firma per presa visione del dipendente

Aosta,

NOTA BENE

- Le posizioni valutabili con punteggio di ottimo possono essere al massimo il 30% dei dipendenti valutabili da ogni Dirigente nel livello;
- Le posizioni valutabili con punteggio di buono possono essere al massimo il 30% dei dipendenti valutabili da ogni Dirigente nel livello;

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 qualità delle prestazioni svolte e disponibilità all'arricchimento professionale

1. Non ha manifestato spirito di collaborazione, ma gravi carenze nelle conoscenze tecniche necessarie per svolgere la sua mansione;
2. Si è lasciato coinvolgere ed ha collaborato solo quando sollecitato ed ha dimostrato di possedere conoscenze tecniche generiche e superficiali;

e) Continuité et présence sur le lieu de travail, par rapport à la continuité de rendement.

- 0 insuffisante
- 1 suffisante
- 2 moyenne
- 3 bonne
- 4 excellente

Total général \_\_\_\_\_

MOTIFS DES DÉCISIONS PRISES :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Le dirigeant,

Vu : L'intéressé :

Aoste, le

NOTA BENE :

- La mention excellent ne saurait être attribuée à plus de 30 % du personnel d'une même position relevant de l'évaluation de chaque dirigeant ;
- La mention bon ne saurait être attribuée à plus de 30 % du personnel d'une même position relevant de l'évaluation de chaque dirigeant.

Aux fins d'une évaluation correcte des prestations du personnel et de l'allocation du salaire de résultat, il y a lieu de suggérer un certain nombre de paramètres relatifs aux différentes parties de la fiche à remplir.

PARAMETRES :

a) Précision et qualité des prestations ; enrichissement des compétences professionnelles : disponibilité.

1. L'intéressé a fait défaut d'esprit de collaboration et des connaissances techniques indispensables à l'exercice de ses fonctions ;
2. L'intéressé n'a accepté de participer et de collaborer aux activités que sur demande expresse et a justifié de connaissances techniques superficielles et génériques ;



3. 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;
4. 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;
5. 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) 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. 49 della L.R. 45.

1. Non ha dimostrato capacità di adattamento a nuove situazioni di lavoro o ad accettare nuovi strumenti o procedure;
2. 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;
3. Si è adeguato con facilità ai cambiamenti di ambiente e di persona e alle nuove impostazioni e metodi di lavoro;
4. 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;
5. 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.

1. È 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;
2. Non si è curato delle relazioni interne ed esterne e i rapporti professionali e funzionali sono stati caratterizzati da freddezza e distacco;
3. Ha intrattenuto con colleghi e superiori buoni rapporti professionali e funzionali, improntati alla collaborazione

3. L'intéressé a compris et partagé les exigences de l'administration et a à la fois exploité ses connaissances et appliqué correctement les dispositions et les procédures en vigueur ;
4. L'intéressé a fait preuve d'esprit de collaboration et de capacité d'insertion dans un groupe ; il a aisément mis à profit ses bonnes connaissances dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ;
5. Toujours disponible, l'intéressé a su obtenir la pleine collaboration de ses collègues et a fait preuve d'un degré de maîtrise des techniques et des procédures qui lui a permis d'exercer ses fonctions d'une manière optimale et de servir de point de repère pour ses collègues et ses supérieurs quant aux questions relevant de sa spécialisation.

b) Capacité d'adaptation au contexte opérationnel, aux exigences de flexibilité et à la gestion des changements d'organisation ; disponibilité en vue de l'exercice d'autres fonctions d'un niveau égal, supérieur ou inférieur – dans le cadre des procédures de mobilité horizontale ou verticale –, conformément aux principes visés à l'article 49 de la LR n° 45/1995.

1. L'intéressé n'a pas fait preuve de capacité d'adaptation aux nouvelles situations de travail ni aux nouveaux outils ou procédures adoptés ;
2. L'intéressé a fait preuve d'une faible capacité d'adaptation aux situations nouvelles ou non ordinaires, à tel point qu'il a ralenti l'obtention des résultats escomptés ;
3. L'intéressé s'est aisément adapté aux changements de milieu et de collègues ainsi qu'aux nouveaux modèles d'organisation et méthodes de travail ;
4. L'intéressé a fait preuve d'une bonne flexibilité et capacité d'adaptation aux changements de procédures ou de fonctions tout en obtenant des résultats homogènes ;
5. L'intéressé n'a eu aucun problème, même lors du changement radical de ses fonctions, changement qu'il a d'ailleurs accepté et souhaité en vue d'enrichir ses connaissances.

c) Prédilection aux contacts avec le public et à la collaboration tant au sein de son bureau qu'avec les personnels des autres bureaux.

1. L'intéressé a souvent engendré des problèmes avec les autres personnels et a troublé les relations au sein du bureau ; lors des relations extérieures, il n'a pas été en mesure d'établir un dialogue efficace avec ses interlocuteurs ;
2. L'intéressé n'a point veillé aux relations au sein de son bureau, ni aux relations extérieures ; il a entretenu des rapports professionnels froids et détachés ;
3. L'intéressé a entretenu, avec ses collègues et ses supérieurs, de bons rapports professionnels axés sur la colla-

reciproca e le relazioni instaurate all'esterno hanno prodotto positivi risultati, sia sotto l'aspetto professionale che l'immagine dell'azienda;

4. 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;
5. 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) Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

1. 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;
2. 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;
3. È 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;
4. 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;
5. 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) Continuità e presenza in servizio rapportati alla continuità di rendimento.

1. 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;
2. 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;
3. Ha dimostrato continuità di rendimento e la sua presenza in servizio è stata costante ed ha fatto registrare sporadici ritardi, comunque giustificabili;
4. Ha sempre rispettato l'orario di lavoro e le sue prestazioni sono state puntualmente caratterizzate da continuità;

boration ; côté relations extérieures, il a obtenu des résultats positifs tant du point de vue professionnel que du point de vue de l'image de l'administration ;

4. L'intéressé a entretenu des rapports positifs tant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur ; sa présence a été appréciée ; il a joui de l'estime et de la considération de ses interlocuteurs ;
5. La présence de l'intéressé a été recherchée et appréciée en raison des effets positifs qu'elle produit sur l'ambiance ; il a su gérer d'une manière efficace même des situations à problèmes.

d) Capacité d'organiser, de proposer des solutions innovantes et de contribuer à l'amélioration de l'organisation et de la gestion.

1. Lent, inattentif ou irrégulièrement actif, il a difficilement achevé les travaux qui lui avaient été confiés dans les délais impartis et a commis de nombreuses fautes ; il a toujours besoin d'instructions et d'assistance ;
2. Le rendement de l'intéressé n'a pas été régulier ; souvent, il n'a pas achevé les travaux qui lui avaient été confiés dans les délais impartis et a dû avoir recours à l'aide de ses collègues et supérieurs ;
3. L'intéressé a régulièrement et ponctuellement exécuté les tâches qui lui avaient été confiées et n'a demandé que rarement l'aide de ses collègues et supérieurs, notamment lorsque les questions à aborder ne relevaient pas de ses compétences ;
4. La continuité de rendement de l'intéressé lui a permis d'exécuter régulièrement les tâches qui lui avaient été confiées et même de fournir son apport à des travaux ne relevant pas de ses compétences ; il a su résoudre des problèmes complexes en prenant d'une manière autonome et correcte les décisions qui lui revenaient ;
5. Grâce à sa capacité d'accomplir promptement et rapidement les tâches qui lui sont confiées, l'intéressé a su faire face même aux périodes de travail très intenses, en fournissant son aide à ses collègues et en prouvant sa parfaite maîtrise du travail.

e) Continuité et présence sur le lieu de travail, par rapport à la continuité de rendement.

1. L'intéressé a systématiquement négligé de respecter son horaire ; il n'a pas toujours réussi à achever les travaux qui lui avaient été confiés du fait, entre autres, de ses nombreuses absences ;
2. Souvent, l'intéressé n'a pas respecté son horaire et son travail a été interrompu par de nombreuses pauses et distractions ; son rendement n'a pas été continu ;
3. L'intéressé a fait preuve d'un rendement continu ; il a constamment été présent sur le lieu de travail et n'a fait enregistrer que quelques retards sporadiques, toujours justifiés ;
4. L'intéressé a toujours respecté son horaire ; son rendement et son degré d'attention ont été continus ;

- a) Ha unito al rispetto dell'orario di lavoro continuità di applicazione e disponibilità, quando richiesto, a prestare lavoro straordinario.

#### DICHIARAZIONI CONGIUNTE

##### *Dichiarazioni congiunta n. 1*

Con riferimento all'inquadramento dell'educatore professionale attualmente inserito nella categoria C posizione economica C2, le parti si impegnano a riesaminare i termini in relazione a quanto previsto dal Decreto 08.10.1998, n. 120 e ad eventuali provvedimenti ministeriali che stabiliscano l'equipollenza della laurea breve di cui al Decreto sopraccitato e il diploma conseguito attraverso i corsi organizzati dall'Amministrazione regionale.

##### *Dichiarazioni congiunta n. 2*

- a) Le Parti concordano sulla necessità di procedere ad una ristrutturazione e riorganizzazione del servizio del controllo sulla gestione della Casa da Gioco di SAINT-VINCENT.
- b) In relazione alla nuova organizzazione del servizio si procederà alla rideterminazione delle posizioni giuridiche ed economiche dei lavoratori interessati.

#### DICHIARAZIONI A VERBALE

##### *Dichiarazione a verbale n. 1*

Le OO. SS. CGIL – CISL – SAVT – UIL – SIVDER – SULPM - in relazione al nuovo inquadramento professionale del Corpo Forestale Valdostano ritengono prioritaria l'istituzione del profilo professionale dell'Ispettore forestale inquadrato della CAT. D con accesso esclusivo dal Corpo Forestale Valdostano.

##### *Dichiarazione a verbale n. 2*

Le OO. SS. CGIL – CISL – SAVT – UIL – SIVDER – SULPM - nel momento in cui verrà completato il processo di riforma della Legge Quadro sull'Ordinamento della Polizia Municipale si impegnano a rivedere l'inquadramento previsto dal presente accordo.

##### *Dichiarazione a verbale n. 3*

Le OO. SS. CGIL – CISL/FPS – SAVT – UIL/EELL – SIVDER – SULPM richiedono che nell'ipotesi di una eventuale creazione di un'area di vigilanza si tenga conto delle specificità dei servizi resi e della professionalità e di un livello di inquadramento che permetta un riequilibrio sia economico che classificatorio tra le varie forze che la compongono.

il a toujours fait preuve de disponibilité, même lorsque la prestation d'heures supplémentaires lui a été demandée.

#### DÉCLARATIONS CONJOINTES

##### *Première déclaration conjointe*

Les parties s'engagent à réexaminer la position des éducateurs professionnels – actuellement inclus dans la catégorie C, position C2 – compte tenu des dispositions du décret n° 120 du 8 octobre 1998 et des éventuels actes ministériels qui stipuleraient l'équivalence du diplôme universitaire mentionné audit décret et du diplôme sanctionnant les cours organisés par l'Administration régionale.

##### *Deuxième déclaration conjointe*

- a) Les parties conviennent de la nécessité de réformer et de réorganiser le service de contrôle de la gestion de la maison de jeu de SAINT-VINCENT ;
- b) Lors de la réorganisation dudit service, il sera procédé à la modification du statut et du traitement des travailleurs concernés.

#### DÉCLARATIONS CONSIGNÉES AU PROCES-VERBAL

##### *Première déclaration consignée au procès-verbal*

Les organisations syndicales CGIL – CISL – SAVT – UIL – SIVDER et SULPM conviennent, en ce qui concerne le Corps forestier valdôtain, de la nécessité d'instituer le profil professionnel d'inspecteur forestier dans le cadre de la catégorie D. Les emplois correspondants seront uniquement accessibles par voie d'avancement depuis les autres emplois du Corps forestier valdôtain.

##### *Deuxième déclaration consignée au procès-verbal*

Les organisations syndicales CGIL – CISL – SAVT – UIL – SIVDER et SULPM s'engagent, dès que le processus de réforme de la loi-cadre sur le statut de la police communale sera achevé, à revoir les dispositions prévues par la présente convention en matière de classification des personnels y afférents.

##### *Troisième déclaration consignée au procès-verbal*

Les organisations syndicales CGIL – CISL/FPS – SAVT – UIL/EELL – SIVDER et SULPM demandent qu'au cas où une aire de surveillance serait instituée, il soit tenu compte du caractère spécial à la fois des compétences professionnelles et des prestations y afférentes et que les profils correspondants soient classés de manière à harmoniser tant le traitement que le statut des forces qui seront appelées à en faire partie.