

# BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

---

# BULLETIN OFFICIEL DE LA RÉGION AUTONOME VALLÉE D'AOSTE



Région Autonome  
**Vallée d'Aoste**  
Regione Autonoma  
**Valle d'Aosta**

Aosta, 23 luglio 2013

Aoste, le 23 juillet 2013

DIREZIONE, REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE:  
Presidenza della Regione - Affari legislativi  
Bollettino Ufficiale, Piazza Deffeyes, 1 - 11100 AOSTA  
Tel. (0165) 27 33 05 - Fax (0165) 27 38 69  
E-mail: bur@regione.vda.it  
Direttore responsabile: Dott.ssa Stefania Fanizzi.  
Autorizzazione del Tribunale di Aosta n. 5/77 del 19.04.1977

DIRECTION, RÉDACTION ET ADMINISTRATION :  
Présidence de la Région - Affaires législatives  
Bulletin Officiel, 1, place Deffeyes - 11100 AOSTE  
Tél. (0165) 27 33 05 - Fax (0165) 27 38 69  
E-mail: bur@regione.vda.it  
Directeur responsable : Mme Stefania Fanizzi.  
Autorisation du Tribunal d'Aoste n° 5/77 du 19.04.1977

## AVVISO

A partire dal 1° gennaio 2011 il Bollettino Ufficiale della Regione Valle d'Aosta è pubblicato esclusivamente in forma digitale. L'accesso ai fascicoli del BUR, disponibili sul sito Internet della Regione <http://www.regione.vda.it>, è libero, gratuito e senza limiti di tempo.

## AVIS

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le Bulletin officiel de la Région autonome Vallée d'Aoste est exclusivement publié en format numérique. L'accès aux bulletins disponibles sur le site internet de la Région <http://www.regione.vda.it> est libre, gratuit et sans limitation de temps.

## SOMMARIO

INDICE CRONOLOGICO da pag. 2 a pag. 2

## PARTE SECONDA

Avvisi e comunicati ..... 3

## SOMMAIRE

INDEX CHRONOLOGIQUE de la page 2 à la page 2

## DEUXIÈME PARTIE

Avis et communiqués ..... 3

**INDICE CRONOLOGICO**

**INDEX CHRONOLOGIQUE**

**PARTE SECONDA**

**DEUXIÈME PARTIE**

**AVVISI E COMUNICATI**

**AVIS ET COMMUNIQUÉS**

**ERRATA CORRIGE**

**ERRATA**

**Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali.**

**Agence Régionale pour les Rapports avec les Syndicats.**

**Sottoscrizione del testo di accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta. (Prot. n. 616 del 13 dicembre 2010.)  
(Pubblicato su B.U. n. 46 del 6 novembre 2012).**

**Signature de l'accord relatif au texte unique des dispositions contractuelles (volets économique et normatif) concernant les fonctionnaires des différentes catégories des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste. (Réf. n° 616 du 13 décembre 2010.)  
(Publié au B.O. n° 46 du 6 novembre 2012).**

pag. 3

page 3

TESTO UFFICIALE  
TEXTE OFFICIEL

## AVVISI E COMUNICATI

### ERRATA CORRIGE

**Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali.**

**Sottoscrizione del testo di accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta. (Prot. n. 616 del 13 dicembre 2010.)  
(Pubblicato su B.U. n. 46 del 6 novembre 2012).**

**Per errore materiale si rende necessario ripubblicare il testo dell'accordo sopraccitato.**

## AVIS ET COMMUNIQUÉS

### ERRATA

**Agence Régionale pour les Rapports avec les Syndicats.**

**Signature de l'accord relatif au texte unique des dispositions contractuelles (volets économique et normatif) concernant les fonctionnaires des différentes catégories des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste. (Réf. n° 616 du 13 décembre 2010.)  
(Publié au B.O. n° 46 du 6 novembre 2012).**

**En raison d'une erreur typographique il y a lieu de publier à nouveau le texte de l'accord susmentionnée.**

## AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 616 del 13 dicembre 2010.

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

Il giorno 13 dicembre 2010 alle ore 14,00, nella sede dell'A.R.R.S. (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, Aosta, il Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali Ezio DONZEL ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

CGIL/FP – Marco LO VERSO  
CISL/FP – Jean DONDEYNAZ – Sara CHIAVAZZA  
SAVT/FP – Claudio ALBERTINELLI – Mauro CRETIER  
UIL/FPL – Ramira BIZZOTTO – Giuseppe SPOSATO  
C.S.A. – Pierpaolo GAIA – Angelo MILLERET

preso atto del Provvedimento della Giunta regionale in data 3 dicembre 2010 n. 3487 concernente l'autorizzazione al Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 48, comma 7, della L.R. n. 22/2010, del testo di accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta, con correzione della decorrenza che dovrà essere dal 16 dicembre 2010.

SOTTOSCRIVONO

l'allegato testo di accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta, con correzione della decorrenza che dovrà avvenire dal 16 dicembre 2010.

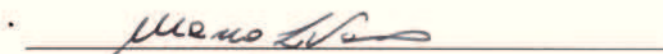


Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello allegato, fatta salva la sopracitata correzione, al citato provvedimento della Giunta regionale in data 3 dicembre 2010 n. 3487 ed allegato al presente verbale di cui fa parte integrante.

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



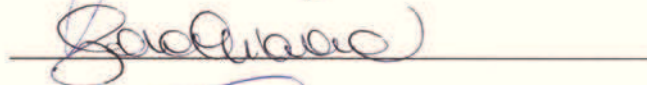
**CGIL/FP**  
Marco LO VERSO



**CISL/FP**  
Jean DONDEYNAZ



Sara CHIAVAZZA



**SAVT/FP**  
Claudio ALBERTINELLI



Mauro CRETIER



**UIL/FPL**  
Ramira BIZZOTTO



Giuseppe SPOSATO



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



Angelo MILLERET



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

INDICE

**Titolo I – Applicazione del contratto.**

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

**Titolo II – Sistema delle relazioni sindacali.**

**Capo I Obiettivi e tipologie di strumenti.**

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

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

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

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

**Titolo III – Il rapporto di lavoro.**

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

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

**Capo II Disciplina del rapporto di lavoro.**

**Sezione I Struttura ed istituti del rapporto di lavoro.**

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

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



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

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

Parte I Flessibilità del rapporto di lavoro.

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

Parte II Il rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

Parte III Il telelavoro.

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

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

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

Art. 106	(art. 1 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Codice disciplinare.	pag. 60
Art. 107	(art. 2 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Sanzioni e procedure disciplinari.	pag. 64
Art. 108	(art. 3 CCRL 27/03/2003 e T.U.) Determinazione concordata della sanzione. (T.U.)	pag. 65
Art. 109	Connessione tra procedimento disciplinare e procedimento penale. (art. 5 CCRL 27/03/2003 e T.U.)	pag. 66
Art. 110	Trasferimento o sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare. (art. 6 CCRL 27/03/2003)	pag. 67
Art. 111	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (obbligatoria). (art. 7 CCRL 27/03/2003 e T.U.)	pag. 68
Art. 112	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (facoltativa). (art. 8 CCRL 27/03/2003)	pag. 69
Art. 113	Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio – art. 3 L. n. 97/2001. (art. 9 CCRL 27/03/2003)	pag. 69
Art. 114	Trasferimento in caso di procedimento penale (facoltativo). (art. 10 CCRL 27/03/2003)	pag. 70
Art. 115	Composizione delle controversie di lavoro. (art. 11 CCRL 27/03/2003)	pag. 70
Art. 116	Tentativo alternativo di conciliazione in sede sindacale. (art. 12 CCRL 27/03/2003 e T.U.)	pag. 70
Art. 117	Tentativo obbligatorio di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione istituito presso la Direzione regionale del lavoro ai sensi dell'art. 66 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165. (art. 13 CCRL 27/03/2003 e T.U.)	pag. 71
Art. 118	Procedura arbitrale. (art. 14 CCRL 27/03/2003 e T.U.)	pag. 72
Art. 119	Conciliazione nella procedura arbitrale. (art. 15 CCRL 27/03/2003)	pag. 73
Art. 120	Sostituzione di arbitri. (art. 16 CCRL 27/03/2003)	pag. 74
Art. 121	Capacità di essere arbitro. (art. 17 CCRL 27/03/2003)	pag. 74
Art. 122	Ricusa di arbitri. (art. 18 CCRL 27/03/2003)	pag. 74
Art. 123	Questioni pregiudiziali. (art. 19 CCRL 27/03/2003)	pag. 74
Art. 124	Impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale. (art. 20 CCRL 27/03/2003)	pag. 75
Art. 125	Impugnazione delle sanzioni disciplinari. (art. 21 CCRL 27/03/2003 e T.U.)	pag. 75
 <u>Sezione IV Cessazione del rapporto di lavoro ed esonero dal servizio.</u>		
Art. 126	Cessazione del rapporto di lavoro. (T.U.)	pag. 75
 <b>Capo III Il trattamento economico.</b>		
<u>Sezione I Retribuzione e sua composizione.</u>		
Art. 127	Nozione di retribuzione. (art. 55 CCRL 24/12/2002 e T.U.)	pag. 76
Art. 128	Struttura della retribuzione. (art. 32 CCRL 12/06/2000, 36 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 76
Art. 129	Pagamento degli stipendi. (art. 55bis CCRL 24/12/2002)	pag. 77
Art. 130	Tredicesima mensilità. (art. 56 CCRL 24/12/2002)	pag. 77
Art. 131	Stipendi tabellari. (art. 32 CCRL 21/05/2008)	pag. 77
Art. 132	Aumenti tabellari biennio economico 2008/2009.	pag. 78

Art. 133	(art. 33 CCRL 21/05/2008) Effetti dei nuovi trattamenti economici. (art. 34 CCRL 21/05/2008)	pag. 79
Art. 134	Una tantum. (art. 35 CCRL 21/05/2008)	pag. 79
Art. 135	Salario di risultato. (artt. 39 CCRL 12/06/2000, 16 CCRL 21/05/2008 e T.U.)	pag. 79
Art. 136	Istituzione dell'indennità di vacanza contrattuale (art. 1 CCRL 07/06/2011)	pag. 79
Art. 137	Criteri e modalità per la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale (art. 2 CCRL 07/06/2011)	pag. 79
Art. 138	Entrata in vigore delle norme in materia di indennità di vacanza contrattuale (art. 4 CCRL 07/06/2011)	pag. 80
 <i><u>Sezione II Le progressioni retributive orizzontali.</u></i>		
Art. 139	Sistema di classificazione del personale. (art. 18 CCRL 21/05/2008)	pag. 80
Art. 140	Progressione orizzontale. (art. 19 CCRL 21/05/2008)	pag. 80
Art. 141	Fondo per la progressione orizzontale. (art. 20 CCRL 21/05/2008)	pag. 81
Art. 142	Modalità di utilizzo del fondo. (art. 21 CCRL 21/05/2008)	pag. 81
Art. 143	Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive. (art. 22 CCRL 21/05/2008)	pag. 81
Art. 144	Formazione delle graduatorie per posizioni economiche/retributive. (art. 23 CCRL 21/05/2008)	pag. 82
Art. 145	Formazione graduatoria unica. (art. 24 CCRL 21/05/2008)	pag. 82
Art. 146	Valutazione negativa e procedimenti disciplinari. (art. 25 CCRL 21/05/2008)	pag. 83
Art. 147	Graduatoria di merito. (art. 26 CCRL 21/05/2008)	pag. 83
Art. 148	Assenze. (art. 27 CCRL 21/05/2008)	pag. 83
Art. 149	Norma per le progressioni orizzontali. (art. 28 CCRL 21/05/2008)	pag. 83
Art. 150	Modalità di computo dell'anzianità utile. (art. 29 CCRL 21/05/2008)	pag. 84
Art. 151	Disposizioni particolari sulla valutazione. (art. 30 CCRL 21/05/2008)	pag. 84
Art. 152	Verifica sul sistema delle progressioni retributive orizzontali. (art. 31 CCRL 21/05/2008)	pag. 84
 <i><u>Sezione III Il fondo unico aziendale.</u></i>		
Art. 153	Fondo unico aziendale. (artt. 41 CCRL 12/06/2000, 33 CCRL 24/12/2002, 1 CCRL 09/11/2006 e 11 CCRL 21/05/2008)	pag. 84
Art. 154	Utilizzo del fondo unico aziendale. (artt. 42 CCRL 12/06/2000, 33bis CCRL 24/12/2002, 12 CCRL 21/05/2008 e 1 CCRL 26/08/2010)	pag. 85
Art. 155	Ulteriori incrementi del fondo unico aziendale. (artt. 13 c. 2 CCRL 21/05/2008 e 2 CCRL 26/08/2010)	pag. 85
Art. 156	Indennità non gravanti sul fondo unico aziendale. (art. 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 86
 <i><u>Sezione IV Indennità ed altre voci stipendiali.</u></i>		
<i>Parte I Indennità ed altre voci stipendiali per il personale del comparto unico.</i>		
Art. 157	Indennità da corrisondersi in misura fissa. (art. 13 c. 2 CCRL 21/05/2008)	pag. 87

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

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

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

Parte I Fondo vigili del fuoco.

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

Parte II Servizio prevenzione incendi.

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

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

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

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

**TITOLO I - APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Art. 001

(Campo di applicazione e obiettivi)

1. Il contratto si applica al personale – esclusi i dirigenti – dipendente dagli enti del comparto unico regionale di cui all'art. 1, comma 1 della L.R. 23 luglio 2010, n. 22, fatta eccezione per l'A.R.P.A. (Agenzia Regionale per la protezione dell'ambiente).
2. Le disposizioni del presente Testo unico, di seguito denominato anche "contratto", fatte salve specifiche decorrenze, trovano applicazione a decorrere dal 16 dicembre 2010; sono fatti salvi i diritti acquisiti sulla base della previgente normativa contrattuale.
3. Il contratto persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.
4. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli Enti.
5. Alle finalità previste nel comma 5 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli Enti.

Art. 002

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

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

Art. 003  
(Norma di salvaguardia)

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

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

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

Art. 005  
(Corpo valdostano dei Vigili del fuoco)

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



## **TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

### **CAPO I – Obiettivi e tipologie di strumenti.**

#### Art. 006 (Obiettivi e strumenti)

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

#### Art. 007 (Ambiti della Contrattazione collettiva di settore)

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

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

Art. 008

(Informazione e concertazione a livello di settore)

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

Art. 009

(Tempi e procedure per la contrattazione di settore)

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

Art. 010

(Contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo ente)

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

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

Art. 011  
(Informazione)

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

Art. 012  
(Concertazione)

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

Art. 013  
(Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro)

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

Art. 014  
(Clausole di raffreddamento)

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

Art. 015  
(Natura dei permessi sindacali)

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

Art. 016  
(Deleghe sindacali)

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

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

Art. 017  
(Applicazione e finalità)

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

Art. 018  
(Servizi pubblici essenziali)

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

- a. stato civile e servizio elettorale;
  - b. igiene, sanità ed attività assistenziali;
  - c. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
  - d. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
  - e. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi;
  - f. trasporti;
  - g. servizi concernenti l'istruzione pubblica;
  - h. servizi del personale;
  - i. servizi culturali;
  - j. servizi tecnologici informatici atti a garantire i servizi e le attività indicati alle precedenti lettere;
  - k. servizi di controllo concernenti il casinò.
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 019 (Disciplina particolare per il personale docente e per il personale non docente [amministrativo, tecnico e ausiliario] delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative della Regione Valle d'Aosta), 020 (Disciplina particolare per il personale docente ed educativo degli Enti locali) e 021 (Contingenti di personale), esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
- a. raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
  - b. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
  - c. servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
  - d. servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
  - e. farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
  - f. servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
  - g. servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;
  - h. servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
  - i. servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
  - j. fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
  - k. servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
  - l. servizi di natura prefettizia che abbiano carattere di urgenza ai fini di garantire la sicurezza pubblica e l'esercizio dei diritti costituzionalmente tutelati;
  - m. servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
    - m1. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
    - m2. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
    - m3. attività di pronto intervento;
    - m4. attività della centrale operativa;
    - m5. vigilanza casa municipale;
    - m6. assistenza al servizio di cui al punto h), in caso di sgombero della neve;
  - n. servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
  - o. servizio del corpo forestale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
    - o1. attività richiesta dall'autorità giudiziaria;

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

#### Art. 019

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

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

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

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

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

#### Art. 020

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

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



Art. 021  
(Contingenti di personale)

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

Art. 022  
(Modalità di effettuazione degli scioperi)

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

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

#### Art. 023

##### (Procedure di raffreddamento e di conciliazione)

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

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

Art. 024  
(Trattenute per scioperi)

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

Art. 025  
(Norme finali)

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

### **TITOLO III - IL RAPPORTO DI LAVORO**

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

Art. 026  
(Accesso dall'esterno)

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

Art. 027  
(Classificazione del personale)

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

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

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

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

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

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

Art. 028  
(Contratto individuale di lavoro)

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

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

Art. 029  
(Periodo di prova)

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

dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui contratto preveda analoga disciplina.

9. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto o presso gli organismi dell'unione europea, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.
10. Il superamento del periodo di prova, nei casi di cui ai commi 8 e 9, consente l'assolvimento dell'obbligo del rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 030 (Termini di preavviso).

Art. 30  
(Termini di preavviso)

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

Art. 031  
(Riammissione in servizio)

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

Art. 032  
(Inquadramento del personale)

1. Il personale in servizio all'1.01.2000 è inserito, dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale, allo stipendio tabellare dell'allegato E) con le eccezioni di cui all'art. 034 (Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione).
2. Tutto il personale di cui al comma 1 del presente articolo e quello di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 034 (Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione) inquadrato nel nuovo sistema di classificazione mantiene il trattamento economico (comprensivo dell'eventuale L.E.D.) in essere al 31.12.99.
3. Per il personale del comparto disciplinato al 31.12.1999 dal contratto dei dipendenti degli Enti Locali e per il personale di cui al comma 1 dell'art. 034 (Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione) disciplinato alla stessa data dal contratto dei dipendenti regionali nonché per il personale dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale il trattamento economico di cui al precedente comma 2 verrà aggiornato (per effetto dell'avvenuto riallineamento dei trattamenti economici) secondo le modalità degli artt. 131 (Stipendi tabellari) e 132 (Aumenti tabellari biennio economico 2008/2009).
4. Il trattamento economico attribuito ai sensi dall'art. 131 (Stipendi tabellari) sostituisce e assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato di cui all'art. 28, comma 1, del Ccnl 1994/97.
5. Le qualifiche funzionali già previste dal contratto dei dipendenti regionali e da quello delle Autonomie locali sono disapplicate e sostituite dalle categorie, posizione economiche e profili di cui al precedente comma 1.
6. L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione in conformità del presente contratto deve risultare dal contratto individuale di lavoro che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare e dal quale dovrà risultare la categoria, la posizione economica e la tipologia professionale di inquadramento.
7. Il personale delle ex 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. 033  
(Inquadramento educatori professionali ed infermieri professionali)

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

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

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

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

Art. 035

(Attribuzione temporanea di mansioni superiori)

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

Art. 036

(Area delle posizioni di particolare professionalità)

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

Art. 037

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

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



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

Art. 038  
(Retribuzione di posizione)

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

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

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

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

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

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

#### Art. 041

(Incarichi per il miglioramento dei servizi)

1. Le Amministrazioni, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti classificati nelle categorie un incarico annuale a termine che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richieda lo svolgimento di attività atte a migliorare i servizi di cui all'art. 174 (Indennità per il miglioramento dei servizi).
2. Le quantità economiche a disposizione per il conferimento di detti incarichi non possono superare la percentuale massima del 25% dell'ammontare del fondo di cui all'art. 153 (Fondo unico aziendale). Eventuali incarichi per il miglioramento dei servizi conferiti ai dipendenti assegnati ai servizi associati in convenzione non concorrono alla copertura del predetto limite del 25%, fermi restando i limiti previsti dall'art. 154 (Utilizzo del Fondo unico aziendale).
3. Gli incarichi relativi sono conferiti dai dirigenti con atto motivato per il periodo di un anno in relazione a particolari esigenze organizzative.

#### Art. 042

(Progressione interna nel sistema classificatorio)

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

#### Art. 043

(Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore)

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

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

Art. 044

(Passaggi da una posizione ad una superiore)

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

Art. 045

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

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

Art. 046

(Disapplicazioni)

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

Art. 047

(Risorse per la formazione)

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

## **CAPO II – Disciplina del rapporto di lavoro.**

### SEZIONE I Struttura ed istituti del rapporto di lavoro.

Art. 048

(Orario di lavoro)

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

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

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

- a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
  - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività;
8. Il calendario scolastico del personale educativo di cui al comma 7, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nel comma precedente. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro.

Art. 049  
(Riduzione di orario)

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

Art. 050  
(Orario plurisettimanale)

1. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:
  - il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
  - al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore o minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma, rispettivamente, non possono superare le 20 settimane.
2. Le forme di recupero dei periodi di minor carico di lavoro possono essere effettuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate di lavorative.

Art. 051  
(Ferie)

1. Spetta ai dipendenti un periodo di ferie retribuite per ogni anno di servizio pari a 202 ore lavorative, fruibile di norma a giornate intere in relazione allo specifico orario giornaliero di lavoro; durante questo periodo il personale è considerato in attività di servizio e conserva gli assegni interi.
2. Il monte ore annuo di ferie di cui al precedente comma 1 è calcolato considerando anche le due giornate di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) della l. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. Oltre alle ferie di cui al comma 1 il dipendente ha diritto ad ulteriori 29 ore corrispondenti alle quattro giornate di riposo di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) della l. n. 937/1977.
4. Per i dipendenti della Polizia locale e per le assistenti domiciliari e tutelari dei servizi in favore degli anziani e dei disabili (microcomunità) che non turnano nell'orario notturno, e

che effettuino 35 ore settimanali, la somma di cui ai commi 1 e 3 è ridotta a complessive 224 ore.

5. In ogni caso l'applicazione del comma 1 non può dar luogo, nell'ipotesi di godimento e/o di monetizzazione, a:
  - a. utilizzi dell'istituto superiori alle 28 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di 32 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;
  - b. utilizzo superiore o inferiore alle 4 giornate di festività soppresse.
6. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Per comprovate esigenze di servizio, il dirigente può sospendere, interrompere o rinviare il periodo di godimento delle ferie; il dipendente a cui le ferie siano interrotte o sospese ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento nonché il rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
8. Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie sono autorizzate dal Dirigente competente tenendo conto anche delle richieste dei dipendenti e sulla base di un piano ferie che il dirigente stesso deve predisporre entro il mese di aprile di ogni anno. Detto piano contiene l'indicazione della fruizione delle ferie delle quali 3 settimane (108 ore ovvero 105 nei casi di cui al comma 4) devono essere fruiti intere e di queste ultime, 2 (72 ore ovvero 70 nei casi di cui al comma 4) devono essere garantite consecutivamente, di preferenza nel periodo 1 giugno-30 settembre, su richiesta del dipendente, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio e della funzionalità degli uffici e delle strutture. Le ferie restanti sono fruiti, anche ad ore e purché a frazioni non inferiori ad ore 2, nell'anno di competenza su proposta del dipendente ed autorizzate dal Dirigente che cura sempre la salvaguardia delle esigenze di servizio e la funzionalità degli uffici e delle strutture. L'utilizzo ad ore inoltre non è cumulabile con gli istituti dell'allattamento e dei permessi di cui alla L. n. 104/1992. Entro il mese di ottobre di ogni anno ogni dirigente provvede ad effettuare la verifica circa l'effettivo utilizzo delle ferie previste dal piano e per quelle non utilizzate, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio e della funzionalità degli uffici e delle strutture, provvede a disporre la fruizione entro la fine dell'anno di competenza, tenendo conto anche delle richieste dei dipendenti interessati. In caso di indifferibili esigenze di servizio certificate dal Dirigente ovvero di motivate esigenze personali, su presentazione di apposita istanza del dipendente da presentare entro lo stesso mese di ottobre, la fruizione delle ferie rimanenti può avvenire entro il mese di giugno dell'anno successivo.
9. Le ferie sono sospese per malattie debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o che diano luogo a ricovero ospedaliero; l'Amministrazione deve poterle accertare con tempestività.
10. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute al congedo obbligatorio di maternità, al congedo parentale retribuito al 100%, al congedo per malattia del figlio retribuito al 100%, all'interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza, malattia od infortunio, anche se l'assenza si protrae per l'intero anno solare. In tali casi, e per tutta la durata del congedo parentale, su autorizzazione del dirigente che salvaguarda le esigenze di servizio, non sono considerati i termini di cui al comma 8.
11. Le ferie residue sia nella trasformazione dal rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale sia in quella dal tempo parziale al tempo pieno devono essere usufruite prima dell'inizio della trasformazione del rapporto di lavoro.
12. Il pagamento delle ferie avviene solo nel caso in cui alla data di cessazione del rapporto di lavoro le stesse non siano state effettuate o per esigenze di servizio o per una delle assenze di cui al comma 10."

Art. 052

(Servizio militare e servizio sostitutivo civile)

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

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

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

#### Art. 053

(Assenza per malattia)

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

- ascritto a categoria o posizione inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova categoria o posizione senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento. Qualora l'Amministrazione, per ragioni inerenti alla struttura organizzativa o alle disponibilità organiche, si trovi nell'impossibilità di ricollocare al proprio interno il dipendente, promuove azioni positive volte alla verifica circa la possibilità di utilizzazione dello stesso presso altro ente del comparto. Ove quanto previsto dal presente comma non risulti attuabile l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione dell'indennità di preavviso.
10. Nel caso in cui il dipendente sia invece riconosciuto, dalla competente struttura sanitaria, permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso.
  11. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, i periodi di assenza per motivi di salute, salvo quelli previsti al comma 7 sono validi a tutti gli effetti.
  12. Al dipendente assente per motivi di malattia spetta il seguente trattamento economico:
    - a) per i primi 9 mesi di assenza: stipendio base, retribuzione individuale di anzianità, indennità di bilinguismo, eventuale assegno ad personam, indennità di polizia mineraria, indennità di servizio attivo della Casa da gioco di Saint-Vincent, indennità dei Vigili del fuoco, indennità del Corpo forestale, indennità di Polizia locale, indennità per il personale degli asili nido, indennità di cui agli artt. 038 (Retribuzione di posizione), 039 (Disposizioni in favore degli Enti locali di minori dimensioni demografiche), 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) e 174 (Indennità per il miglioramento dei servizi);
    - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
    - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi;
    - d) nessuna retribuzione per i periodi di assenza di cui al comma 7.
  13. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto nonché a quelle iniziate prima della stipulazione ed ancora in corso alla data della medesima.

#### Art. 054

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

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

#### Art. 055

(Permessi brevi)

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



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

Art. 056  
(Festività – Riposo settimanale)

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

Art. 057  
(Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 127 (Nozione di retribuzione), comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Tale maggiorazione è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale – quando la festività cada in un giorno compreso tra lunedì e venerdì – dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. Detta norma si applica a tutto il personale ivi compreso il personale turnista.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. Nel caso di lavoro ordinario, nelle fasce orarie individuate nella tabella contenuta nell'allegato G), è dovuta – fatta eccezione per l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale disciplinata dal precedente comma 2 – una maggiorazione per ogni ora di servizio prestato, nella misura lorda stabilita dalla stessa tabella. A tal fine si sommano le eventuali frazioni di servizio prestato che siano pari o superiori ai 15 minuti. Tale trattamento non è cumulabile con le maggiorazioni previste dall'art. 078 (Turnazioni).
5. La maggiorazione di cui al precedente comma 4 non si applica alle eventuali ore straordinarie compensate.
6. Al personale che presta attività nelle strutture con orario di servizio articolato anche sui giorni festivi è riconosciuto un giorno a titolo di recupero di festività quando la festività cade in un giorno compreso tra il lunedì e il venerdì, se coincidente con il giorno di riposo settimanale o non lavorativo.
7. Per contro, quando la festività cade di sabato o di domenica al personale di cui al comma precedente non spetta alcun recupero di festività, ma esclusivamente la maggiorazione oraria di cui all'allegato G) o l'indennità di turno festivo di cui all'art. 078 (Turnazioni) per il personale che, in quel giorno, presta attività lavorativa ordinaria.
8. Con riguardo alle strutture dell'Amministrazione regionale con orario di servizio articolato su sei giorni settimanali e non funzionanti nei giorni festivi (es.: istituzioni scolastiche), al personale con orario di lavoro distribuito su cinque giorni che fruisce del giorno non lavorativo in giorno diverso dal sabato spetta, quando la festività cade in giorno infrasettimanale (lunedì-venerdì) coincidente con il proprio giorno non lavorativo, un giorno a titolo di recupero festività.

Per contro, quando la festività cade il sabato al personale che fruisce abitualmente del giorno non lavorativo in altro giorno della settimana, il giorno non lavorativo è spostato al sabato.

Art. 058  
(Lavoro straordinario)

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

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

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

Art. 060  
(Permessi retribuiti)

1. A domanda del dipendente e su presentazione di adeguata documentazione sono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- a) 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
  - b) 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio all'interno dei quali cada la data della celebrazione;
  - c) 3 giorni consecutivi in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado o di un affine entro il primo grado, anche non conviventi, di un soggetto componente della famiglia anagrafica del dipendente stesso da utilizzarsi entro 7 giorni dalla data del decesso;
  - d) 3 giorni all'anno per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compresa la nascita dei figli;
  - e) 6 giorni all'anno per gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati;
  - f) 3 giorni l'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, di un soggetto componente della famiglia anagrafica del dipendente stesso;
  - g) tutti i permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Nei giorni di permesso di cui alle lettere "c" ed "f" del comma 1 non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
  3. I permessi retribuiti di cui al comma 1 non sono applicabili ai rapporti di lavoro a tempo determinato eccezion fatta per i casi di cui alle lettere "b", "c", "d" limitatamente alla nascita dei figli ed "f".
  4. In alternativa all'utilizzo dei giorni di cui alla lettera "f", il dipendente può concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, comportanti una riduzione dell'orario di lavoro, anche per periodi superiori a 3 giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti e da intendersi a tali fini pari a 21,5 ore complessive; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità ai sensi del comma 9. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
  5. I permessi retribuiti di cui al comma 1 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
  6. Durante i predetti periodi spetta la dipendente l'intera retribuzione ad eccezione delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
  7. I permessi di cui al punto "f" del comma 1 sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.
  8. Qualora gli eventi che danno titolo al permesso o al congedo siano il decesso, il sostenimento di concorsi od esami ed il matrimonio, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detti eventi con la relativa certificazione o dichiarazione sostitutiva. Il dipendente che fruisce di permessi per grave infermità di cui alla lettera "f" del comma 1 deve presentare idonea documentazione medica o della struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del dipendente.
  9. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi del comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante esibizione della certificazione di cui al comma 8. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno."

Art. 061

(Permessi per visite mediche ed accertamenti sanitari)

1. Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni sanitarie e/o specialistiche o esami clinici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di lavoro, il dipendente può

usufruire di n. 18 ore annuali di assenze giustificate retribuite, comprensive del tempo necessario per raggiungere il luogo della prestazione ed il successivo rientro in servizio da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura che ha erogato la prestazione con indicazione della durata oraria della stessa.

2. Nell'ipotesi di cui all'art. 053 (Assenza per malattia), comma 8, per le visite mediche, le prestazioni sanitarie e/o specialistiche o gli esami clinici connessi a gravi patologie, ferma restando la relativa certificazione e sempreché non sia oggettivamente possibile effettuarli fuori orario di lavoro, le ore annuali di assenza di cui al comma 1 sono incrementate a 32.

#### Art. 062

(Congedi per gravi motivi)

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

#### Art. 063

(Congedo per maternità e per paternità)

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

#### Art. 064

(Congedo parentale)

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

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

#### Art. 065

##### (Congedi per la malattia dei figli)

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

Art. 066  
(Permessi per allattamento)

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

Art. 067  
(Norma di rinvio)

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

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

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

Art. 069  
(Aspettativa per motivi personali)

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

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

Art. 070

(Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio)

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

Art. 071

(Aspettativa per gli incarichi di Segretario degli enti locali)

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

Art. 072

(Altre aspettative previste da disposizioni di legge)

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

Art. 073

(Cumulo di aspettative - assenze - congedi)

1. Il dipendente non può usufruire di periodi di assenza o di congedo o di aspettativa a qualsiasi titolo, eccezion fatta per il ricovero ospedaliero di cui all'art. 053 (Assenza per malattia), comma 6, per più di 36 mesi nel quinquennio precedente l'ultima assenza e/o aspettativa e/o congedo per la formazione. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per incarichi di segretario degli enti locali, per volontariato e in caso di assenze di cui al D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
2. L'ente che ha autorizzato l'assenza, il congedo o l'aspettativa, qualora vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, riprende servizio previa autorizzazione.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 074  
(Diritto allo studio)

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

Al fine del raggiungimento dell'anzidetta percentuale sono considerati validi anche i crediti formativi conseguiti dal dipendente al di fuori del corso universitario e dall'ateneo riconosciuti; in tale ultima ipotesi il monte ore spettante al dipendente è ridotto proporzionalmente alla quantità di crediti formativi conseguiti sulla base del piano di studi. Tale disposizione non trova applicazione per il conseguimento di ulteriori titoli di studio universitari. I dipendenti iscritti a tutti gli altri corsi e scuole di cui al comma 2 devono produrre documentazione attestante il superamento dell'esame finale se previsto o comunque il completamento e la presenza utile del percorso formativo previsto e l'eventuale ammissione all'anno successivo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come congedo ordinario, se richiesto dal dipendente, o come aspettativa per motivi personali.
9. Nel caso di frequenza di corsi universitari a part-time il monte-ore di cui al comma 1 concedibile ai dipendenti è riproporzionato alla percentuale di part-time dei corsi stessi e, allo stesso modo, i permessi concessi concorrono alla determinazione del limite massimo previsto al comma 3.



Art. 075  
(Congedi per la formazione)

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

Art. 076  
(Pari opportunità)

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

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

Art. 077

(Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)

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

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

Art. 078  
(Turnazioni)

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

Art. 079  
(Reperibilità)

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

3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese, nel limite massimo di 144 ore mensili, e per non più di due festività nell'arco di un mese.
4. In caso di frazionamento del periodo di cui al precedente comma 1, l'indennità oraria per servizio diurno e per servizio notturno è compensata con i corrispettivi di cui al comma 8; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore.
6. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta.
7. Qualora la pronta reperibilità cada in un giorno festivo o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa, la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. Gli importi da corrispondersi per la reperibilità di cui ai commi 1 e 4 sono i seguenti:
  - per ogni 12 ore al giorno € 10,85;
  - per 12 ore in giorno festivo, anche infrasettimanale o in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato € 21,70;
  - per le frazioni orarie per servizio diurno € 0,98 orari;
  - per le frazioni orarie per servizio notturno € 1,08 orari.

Art. 080  
(Mobilità volontaria)

1. In alternativa alla copertura dei posti vacanti della dotazione organica attraverso le normali procedure concorsuali ove le amministrazioni del comparto lo ritengano opportuno possono applicare la mobilità volontaria.
2. L'istituto di cui al comma 1 può realizzarsi con le seguenti modalità:
  - A
    - a1) La mobilità volontaria dei dipendenti tra gli enti del comparto può avvenire a domanda del dipendente nel rispetto della categoria, posizione economica e profilo professionale di appartenenza del dipendente stesso.
    - a2) A tal fine gli enti pubblicano nel Bollettino Ufficiale della regione gli avvisi relativi ponendo un termine per la presentazione delle domande da parte del personale di ruolo appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.
    - a3) La copertura dei posti è effettuata attraverso graduatorie formate da una commissione nominata dall'ente, tenendo comunque conto dei titoli professionali, della residenza, dell'anzianità, della situazione di famiglia dei richiedenti.
    - a4) Tale mobilità è comunque subordinata al consenso dell'ente di provenienza.
  - B
    - b1) Le Amministrazioni nell'ambito del comparto, possono coprire i posti vacanti mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.
    - b2) Il dipendente di cui al comma precedente è trasferito, previo consenso delle Amministrazioni interessate.
3. Al personale in mobilità è garantita la posizione giuridica ed economica acquisita ed il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione.
4. La mobilità interna rimane disciplinata dall'art. 43 della Legge regionale n. 22/2010.
5. Gli enti riceventi possono ricorrere alla mobilità volontaria solo a condizione che non vi siano in essere graduatorie di idonei per la stessa posizione e/o profilo professionale.

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

Art. 081  
(Divisa)

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

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

Parte I – Flessibilità del rapporto di lavoro.

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

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

Art. 083  
(Contratto di fornitura di lavoro temporaneo)

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

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

Art. 084  
(Contratto a termine)

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

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

Parte II – Il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 085  
(Definizioni)

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

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

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



- art. 085 (Definizioni), lettera h). Sono esclusi dal conteggio le unità di personale di cui al comma 3.
5. Gli Enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione seguente ad incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale. Detti posti nei limiti di cui al precedente comma 1 (25%) vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, sommata agli eventuali posti derivanti dal precedente comma 3, nell'ipotesi in cui l'Ente intenda, comunque, ricoprirli, mediante l'estensione di orario dei contratti a tempo parziale già in essere e/o mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli Enti.
  6. Nel caso che gli Enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel precedente comma 5, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente, nei limiti di cui al precedente comma 1, dal primo giorno successivo alle scadenze semestrali individuate nel 30 giugno e 31 dicembre o da diverso giorno ad esse successivo indicato dal dipendente nella domanda presentata, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 8 e seguenti. Nelle domande, da presentare entro il 30 aprile ed il 31 ottobre, deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 10 e ss. L'amministrazione nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa, di lavoro autonomo o subordinato, comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente o per le specifiche funzioni svolte.
  7. L'amministrazione può con provvedimento motivato differire la trasformazione del rapporto di lavoro di cui al precedente comma 1, per un periodo massimo di quattro mesi, decorrenti dai periodi di cadenza semestrale, nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
  8. Nella domanda, formulata ai sensi del precedente comma 6, il dipendente deve specificare:
    - a) la prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno e, limitatamente al part-time verticale, del 25%;
    - b) l'articolazione prescelta dell'orario di lavoro che dovrà essere concordata preventivamente con l'Amministrazione nell'ambito dell'orario ordinario di servizio. In caso di mancato accordo l'articolazione dell'orario è decisa dall'Amministrazione, la quale, nella determinazione dell'orario, non deve vanificare le motivazioni poste dal dipendente per la trasformazione del contratto;
    - c) la durata, comunque, non inferiore ad un anno.
  9. Ai fini dell'applicazione del comma 8, punto a), la contrattazione decentrata determinerà le specifiche per quanto attiene:
    - a) alle congrue prestazioni minime giornaliere di lavoro atte a garantire il regolare funzionamento degli uffici;
    - b) ai congrui residui giornalieri e/o settimanali volti a sostenere e supportare la determinazione e la costituzione di convenienti forme di part-time atte a garantire una positiva organizzazione del lavoro.
  10. Fermo restando quanto previsto in materia di incompatibilità tra impiego pubblico ed altre attività dagli artt. 70, 71 e 72 della L.R. n. 22/2010 i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza. Il detto limite del 50%, nei casi di rapporto a tempo parziale di cui al comma 1, lett. "a" deve essere calcolato con riferimento ad ogni singolo mese.
  11. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, possono individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente.
  12. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente – sia subordinata che autonoma – con quella della specifica attività di servizio, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
  13. Ai fini di cui ai commi precedenti il dipendente deve precisare se intenda o meno svolgere una seconda attività. Nell'eventualità di successivo inizio o di variazione dell'attività lavorativa esterna il dipendente è tenuto a fornire la relativa comunicazione all'Ente nel quale presta servizio. Nell'ipotesi di attività lavorativa esterna il dipendente dovrà indicare il tipo di attività se autonoma o subordinata, l'eventuale datore di lavoro, la sede e l'orario dove verrà svolta.

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

Art. 087

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

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, salvo il caso del part-time verticale annuale per il quale la frazione di posto non può essere inferiore al 25% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati. Le frazioni di posto a tempo parziale vacanti possono essere tra loro sommate ed essere ridefinite quali posti a tempo pieno e/o parziale nella pianta organica anche ai fini di nuove assunzioni, fatto salvo il dettato del comma 4 del presente articolo per i part-time a tempo determinato non superiore a due anni.
2. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 5 dell'art. 086 (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali) vengono previamente definiti dagli Enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 6 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente, nel rispetto dei limiti di cui al comma 3 e nei modi del comma 8 punto b) sempre dello stesso articolo.
3. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un anno dalla trasformazione a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Fanno eccezione i soli part-time di durata predeterminata ma non superiore ai due anni che alla scadenza tornano a tempo pieno.  
Le amministrazioni possono far fronte alle corrispondenti esigenze di personale con assunzioni a tempo determinato. Ai fini di dette assunzioni le frazioni di posto a tempo parziale vacanti possono essere tra loro sommate fermo restando il rispetto della pianta organica.
4. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Fa eccezione il caso in cui sia necessario ricoprire un posto a tempo indeterminato e pieno attingendo dalla stessa graduatoria sulla base della quale sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato a part-time. In tale circostanza i dipendenti già assunti per posti part-time a tempo indeterminato mantengono il diritto di precedenza per l'assunzione a tempo pieno rispetto agli idonei inseriti in graduatoria in posizioni successive.

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

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

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

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

Art. 090  
(Personale escluso)

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

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

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

Art. 091  
(Percentuali indennità)

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

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

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

Art. 093  
(Norma programmatica)

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

Parte III – Telelavoro.

Art. 094  
(Disciplina del telelavoro)

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

Art. 095

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

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

Art. 096

(Particolarità relative al telelavoro telecentrale e convenzionato)

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

Art. 097

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

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

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

Art. 098

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

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

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

Art. 099  
(Sanzioni)

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

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

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

Art. 101

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

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

Art. 102

(Verifica delle prestazioni di telelavoro)

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

Art. 103

(Comitato per il telelavoro)

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



Art. 104  
(Periodo sperimentale)

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

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

Art. 105  
(Codice di comportamento)

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

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

Art. 106  
(Codice disciplinare)

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

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, compresa l'omissione delle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;
  - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o del pubblico;
  - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba essere espletata attività di custodia o vigilanza;
  - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
  - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/1970;
  - f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
  - g) violazioni di doveri di comportamento derivanti dal Codice di comportamento di cui all'art. 105 (Codice di comportamento) e non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 107

(Sanzioni e procedure disciplinari)

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

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

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

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

Art. 108

(Determinazione concordata della sanzione)

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

- ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D. lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro i termini di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
  5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
  6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei 3 giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
  7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
  8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. lgs. n. 165/2001.
  9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di 30 giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 109

(Connessione tra procedimento disciplinare e procedimento penale)

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

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

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

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

#### Art. 110

(Trasferimento o sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

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



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

Art. 111

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

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

Art. 112

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

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

Art. 113

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

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

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

Art. 114

(Trasferimento in caso di procedimento penale [facoltativo])

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

Art. 115

(Composizione delle controversie di lavoro)

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

Art. 116

(Tentativo alternativo di conciliazione in sede sindacale)

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

- considera comunque espletato ai fini dell'articolo 412 bis del codice di procedura civile e dell'art. 119 (Conciliazione nella procedura arbitrale).
5. Dell'esame di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale, che deve essere sottoscritto dalle parti interessate e dal rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, sia nel caso di composizione della stessa sia nel caso di mancato accordo facendo risultare gli estremi della conciliazione o del mancato accordo.
  6. Ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del codice di procedura civile, se la conciliazione riesce, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione regionale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite dell'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane la autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del Tribunale di Aosta. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.
  7. Ai sensi dell'art. 412, commi 1 e 3, del codice di procedura civile, se la conciliazione non riesce, si forma processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui al comma precedente.
  8. Ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, del codice civile, alla conciliazione prevista dal presente articolo non si applicano le disposizioni dell'art. 2113 stesso, commi 1°, 2° e 3°, del codice civile.
  9. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione non può dare luogo a responsabilità amministrativa.

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

Art. 117

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

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

- atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al Collegio di conciliazione il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Per l'Amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.
5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del Collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'art. 2113, commi 1°, 2° e 3°, del codice civile.
  6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il Collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.
  7. Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche d'ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.
  8. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal Collegio di cui al comma 1, non può dare luogo a responsabilità amministrativa.

Art. 118  
(Procedura arbitrale)

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

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

#### Art. 119

##### (Conciliazione nella procedura arbitrale)

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

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

Art. 120  
(Sostituzione di arbitri)

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

Art. 121  
(Capacità di essere arbitro)

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

Art. 122  
(Ricusazione arbitri)

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

Art. 123  
(Questioni pregiudiziali)

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

Art. 124

(Impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale)

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

Art. 125

(Impugnazione delle sanzioni disciplinari)

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

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

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

Art. 126

(Cessazione del rapporto di lavoro)

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



### **CAPO III - Trattamento economico.**

#### SEZIONE I Retribuzione e sua composizione.

##### Art. 127

(Nozione di retribuzione)

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

##### Art. 128

(Struttura della retribuzione)

1. La struttura della retribuzione del personale inquadrato nelle categorie si compone delle seguenti voci:
  - trattamento fondamentale:
    - a) stipendio tabellare di cui alle tabelle nn. 7 e 8 dell'allegato I);
    - b) retribuzione individuale di anzianità;
    - c) indennità di bilinguismo;
    - d) assegno personale, ove spettante;
  - trattamento accessorio
    - a) indennità pensionabile (C.F.V.);
    - b) indennità di servizio attivo della casa da gioco di Saint-Vincent;
    - c) indennità prestazioni tecniche per LL.PP.;
    - d) indennità di fine servizio;
    - e) indennità di comando;
    - f) indennità di amministrazione;
    - g) indennità di polizia mineraria;
    - h) indennità di trasferta fissa;
    - i) indennità di cassa economato;
    - j) indennità dovute da specifiche disposizioni: turno, funzione, vigilanza, p.s., rischio, reperibilità, giornaliera centralinisti non vedenti, maneggio valori, ecc.;

- k) indennità particolari (personale educativo asili nido, polizia locale);
  - l) compenso per lavoro straordinario;
  - m) salario di risultato;
  - n) indennità per il miglioramento dell'efficacia dei servizi;
  - o) retribuzione di posizione per le posizioni di particolare professionalità;
  - p) indennità dei Vigili del fuoco.
2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.
  3. Perdono efficacia, dalla data di stipulazione del C.C.R.L. 12 giugno 2000, le eventuali diverse disposizioni legislative o di altra fonte, che disciplinano le voci di cui al comma 1.
  4. E' confermata la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del C.C.R.L. 12 giugno 2000.

Art. 129  
(Pagamento degli stipendi)

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

Art. 130  
(Tredicesima mensilità)

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

Art. 131  
(Stipendi tabellari)

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

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

2. Lo stipendio tabellare delle diverse categorie, che comprende stipendio base, indennità integrativa speciale e il salario di professionalità, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, così come indicati nella sottoriportata tabella, alle scadenze ivi previste:

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

3. A decorrere dal 1 gennaio 2008, l'indennità integrativa speciale (IIS) ed il salario di professionalità, di cui alla tabella n. 6 dell'allegato I) al contratto, cessano di essere corrisposte come singole voci della retribuzione.
4. A seguito dell'applicazione della disciplina dei commi 1, 2 e 3 del presente articolo, gli importi annui dello stipendio tabellare sono rideterminati a regime come risultano dall'allegato I), tabelle nn. 7 e 8.
5. Sono confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile ove acquisiti.

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

1. Gli incrementi stipendiali di cui alle tabelle contenute nell'art. 131 (Stipendi tabellari), comma 2, sono comprensivi dell'inflazione programmata per l'anno 2008 pari all'1,7% e per l'anno

- 2009 pari all'1,5% nonché da un'anticipazione delle dinamiche relative al potere di acquisto delle retribuzioni ed i tendenziali scostamenti tra l'inflazione programmata e inflazione reale.
2. Le parti convengono che, ai fini del completamento del biennio economico 2008/2009, si provvederà alla definitiva comparazione entro il mese di aprile 2010, fra inflazione programmata ed inflazione intervenuta, degli importi di cui alla tabella del comma 1 dell'art. 131, con i criteri previsti dall'accordo nazionale 23/07/1993.

Art. 133  
(Effetti dei nuovi trattamenti economici)

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del contratto di parte economica, relativamente ai bienni 2006/2007 e 2008/2009, gli incrementi retributivi hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti della tredicesima mensilità, dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR, si considerano unicamente gli aumenti tabellari maturati al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
2. Gli importi delle indennità accessorie (es. compensi per lavoro straordinario, maggiorazioni orarie per compensativo, indennità di turno, ecc.) alla cui base imponibile concorre lo stipendio tabellare, sono rideterminati dal primo giorno del mese successivo alla stipulazione del contratto.

Art. 134  
(Una tantum)

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

Art. 135  
(Salario di risultato)

1. Allo scopo di valorizzare le capacità dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza dell'Amministrazione e alla qualità del servizio pubblico è erogato il salario di risultato, nella misura minima media di € 700,00 da liquidarsi entro il 30 giugno di ogni anno sulla base dei criteri e degli indicatori di cui allegato F) e delle eventuali integrazioni da concordarsi a livello decentrato.
2. Il dipendente che ritenga la valutazione relativa all'erogazione del salario di risultato non congrua può avviare, entro 30 giorni dalla notifica, una controversia di lavoro secondo le disposizioni di cui agli articoli da 105 (Codice di comportamento) a 125 (Impugnazione delle sanzioni disciplinari).

Art. 136  
(Istituzione dell'indennità di vacanza contrattuale)

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

Art. 137  
(Criteri e modalità per la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale)

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

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

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

Art. 138

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

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

SEZIONE II Le progressioni retributive orizzontali.

Art. 139

(Sistema di classificazione del personale)

1. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 027 (Classificazione del personale), 032 (Inquadramento del personale), 033 (Inquadramento educatori professionali ed infermieri professionali) e 034 (Inquadramento di particolari profili professionali nel nuovo sistema di classificazione) ai soli fini della progressione economica, ogni dipendente è inquadrato nell'ordinamento professionale attraverso un sistema di classificazione che prevede l'attribuzione di una categoria, di una posizione economica e di una posizione retributiva secondo le equiparazioni di cui all'allegato I), tabella n. 1.
2. Le posizioni economiche si articolano in posizioni retributive, i cui valori sono indicati nell'allegato I), tabelle nn. 7 e 8.
3. La progressione dalla prima alle posizioni retributive successive si sviluppa in applicazione delle procedure di progressione orizzontale previste dagli artt. dal 140 (Progressione orizzontale) al 152 (Verifica sul sistema delle progressioni retributive orizzontali).

Art. 140

(Progressione orizzontale)

1. La progressione orizzontale correla l'incremento retributivo alla crescita professionale del dipendente e non comporta modifica del ruolo professionale ricoperto dallo stesso.
2. Alle procedure di progressione orizzontale partecipa il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
3. La progressione dalla prima alla seconda e dalla seconda alla terza posizione retributiva di ciascuna posizione economica avviene, dopo un periodo di permanenza di due anni nella prima e di tre anni nella seconda, nel caso in cui il lavoratore abbia ottenuto, attraverso il sistema permanente di valutazione, per tutti gli anni di riferimento (due per la prima - tre per la seconda) una valutazione positiva almeno pari a 6/10 del punteggio massimo. La corresponsione del relativo incremento economico avviene dal primo giorno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce l'ultima valutazione.
4. Le risorse per la progressione dalla prima alla seconda e dalla seconda alla terza posizione retributiva di ciascuna posizione economica sono a carico del bilancio dei singoli enti.
5. La progressione dalla terza alla quarta posizione retributiva avviene con cadenza annuale a decorrere dall'1.1.2008, nel limite delle risorse disponibili nel fondo per la progressione

orizzontale di cui al successivo art. 141 (Fondo per la progressione orizzontale) e secondo la ripartizione di cui al successivo art. 143 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive), mediante procedura comparativa fra gli appartenenti alla terza posizione retributiva della stessa posizione economica di ciascuna categoria con un'anzianità di ruolo di almeno 5 anni. Tale comparazione avverrà nel rispetto di quanto previsto dal successivo art. 144 (Formazione delle graduatorie per posizioni economiche/retributive), fatto salvo quanto previsto all'art. 150 (Modalità di computo dell'anzianità utile).

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

Art. 141

(Fondo per la progressione orizzontale)

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

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

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

Art. 142

(Modalità di utilizzo del fondo)

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

Art. 143

(Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive)

1. La distribuzione delle risorse per la progressione orizzontale per ogni posizione economica, rispetto al totale delle risorse messe a disposizione nel fondo dell'art. 141 (Fondo per la progressione orizzontale), avviene in base all'apporto della singola posizione economica sul fondo stesso.
2. Il numero complessivo delle posizioni che beneficiano del passaggio alla 4<sup>a</sup> posizione retributiva è determinato dalla disponibilità delle risorse finanziarie distribuite a quella singola posizione economica.

3. Qualora nella singola posizione economica risultino risorse in esubero una volta applicati i quozienti interi derivanti dagli importi unitari di cui al comma successivo esse saranno assegnate al salario di risultato dell'anno successivo.
4. Gli importi unitari della progressione orizzontale per la 4<sup>a</sup> posizione retributiva sono indicati nella seguente tabella:

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

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

Art. 144

(Formazione delle graduatorie per posizioni economiche/retributive)

1. I dipendenti, con un'anzianità di ruolo di almeno 5 anni e collocati nella 3<sup>a</sup> posizione retributiva di ciascuna posizione economica, beneficiano della progressione alla 4<sup>a</sup> posizione retributiva secondo l'ordine delle distinte graduatorie formate per posizione economica o per graduatoria unica di cui all'art. 145 sulla base dei punteggi ottenuti mediante l'applicazione dei criteri fissati al successivo art. 147 (Graduatoria di merito).
2. La progressione alla 4<sup>a</sup> posizione retributiva avviene con cadenza annuale a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione acquisita, nel limite delle risorse disponibili nel fondo per la progressione orizzontale, mediante procedura comparativa.
3. Le risorse disponibili finanziano le posizioni di 4<sup>a</sup> progressione già acquisite negli anni antecedenti.
4. Sia in prima applicazione che a regime le graduatorie saranno uniche per posizione economica. I dipendenti saranno collocati nella posizione retributiva apicale secondo l'ordine di graduatoria fino a capienza delle risorse destinate.

Art. 145

(Formazione graduatoria unica)

1. Gli enti che a seguito dell'applicazione del precedente art. 143 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive) dovessero disporre di risorse, nell'ambito di una o più distinte posizioni economiche presenti nella propria dotazione organica, insufficienti a coprire per intero l'importo unitario di almeno una progressione alla 4<sup>a</sup> posizione retributiva, nonché gli enti che in sede di contrattazione decentrata concordassero tale soluzione, provvedono alla formazione di una graduatoria unica.
2. La graduatoria unica di cui al comma 1 comprende il personale di tutte le posizioni economiche in possesso dei prescritti requisiti.
3. Predisposta la graduatoria unica prevista dal presente articolo si procede alla somma degli importi unitari di cui al precedente art. 143 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive) di ogni posizione retributiva con riferimento all'ordine della graduatoria; le risorse del Fondo per la progressione orizzontale determinano la quantità di dipendenti nell'ordine della graduatoria unica che beneficiano dei meccanismi di progressione. Per gli eventuali avanzi del Fondo valgono le regole del precedente art. 142 (Modalità di utilizzo del fondo).

Art. 146

(Valutazione negativa e procedimenti disciplinari)

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

Art. 147

(Graduatoria di merito)

1. Le graduatorie di merito formate annualmente per l'acquisizione della quarta posizione retributiva di ciascuna posizione economica sono utilizzate nei limiti del fondo disponibile e non sono usufruibili per le progressioni degli anni successivi.
2. I criteri in base ai quali gli enti devono effettuare la selezione del personale che può conseguire la progressione economica orizzontale, nel rispetto del limite delle risorse disponibili sono: l'esperienza acquisita (allegato I) tabella n. 3), la valutazione del dirigente riferita all'anno antecedente (allegato I) tabella n. 4), i titoli di studio (allegato I) tabella n. 2). A parità di punteggio si privilegia l'anzianità complessiva di servizio e in caso di ulteriore parità la maggiore età anagrafica. L'integrazione e il completamento di tali criteri, nonché la loro ponderazione può essere oggetto di relazioni sindacali a livello di settore o di ente.

Art. 148

(Assenze)

1. I periodi di assenza per congedo di maternità e/o paternità e congedo parentale, per dirigenza sindacale o per mandato politico, per ferie, recuperi, infortuni sul lavoro e malattia dovuta a causa di servizio, superiori ai 184 giorni per anno, comportano una valutazione, utile agli effetti delle progressioni orizzontali, da parte del dirigente pari al punteggio medio della corrispondente posizione economica.
2. Laddove nell'anno di riferimento si verificano assenze superiori a 184 giorni a titolo diverso rispetto a quelli elencati al precedente comma 1, il dipendente rimane senza valutazione utile agli effetti delle progressioni orizzontali.

Art. 149

(Norma per le progressioni orizzontali)

1. Il personale inquadrato a seguito di procedure di progressione verticale, presso l'ente di appartenenza in forza di selezione interna o di concorso esterno o sulla base di specifica normativa, a decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto, viene inquadrato nella posizione retributiva della nuova posizione economica uguale o immediatamente inferiore alla retribuzione fondamentale pregressa con un assegno ad personam, riassorbibile con i successivi avanzamenti nella progressione orizzontale, per la differenza.
2. In sede di prima applicazione i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data di stipulazione del contratto sono collocati nella terza posizione retributiva e accedono alle procedure di progressione orizzontale per il passaggio diretto alla quarta posizione retributiva, nel limite dei posti derivanti dall'utilizzo delle risorse di cui all'art. 141 (Fondo per la progressione orizzontale) ripartite con i criteri di cui ai precedenti articoli.
3. A far data dal giorno successivo a quello di stipulazione del contratto i dipendenti assunti a tempo determinato ed indeterminato sono collocati nella prima posizione retributiva di ogni posizione economica.
4. In sede di prima applicazione i dipendenti con contratto a tempo determinato, in servizio alla data di stipulazione del contratto o cessati nel periodo compreso tra il 01/01/2008 e la stipulazione del contratto, sono collocati nella prima posizione retributiva a far data dal 01/01/2008.



Art. 150

(Modalità di computo dell'anzianità utile)

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

Art. 151

(Disposizioni particolari sulla valutazione)

1. A partire dall'anno 2008, il periodo di valutazione decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre del medesimo anno.
2. Il dipendente è valutato fin dal primo anno di assunzione, purché abbia prestato almeno 184 giorni di servizio.
3. Al personale comandato o distaccato presso altre Amministrazioni viene attribuita una valutazione del dirigente pari al punteggio medio della posizione economica di appartenenza.
4. Nel caso in cui un dipendente venga assegnato nel corso dell'anno ad una nuova struttura, la valutazione verrà effettuata dal dirigente della struttura di assegnazione al momento della valutazione, sentiti i responsabili delle strutture di precedente assegnazione.

Art. 152

(Verifica sul sistema delle progressioni retributive orizzontali)

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

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

Art. 153

(Fondo unico aziendale)

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

Art. 154  
(Utilizzo del Fondo unico aziendale)

1. Le risorse di cui all'art. 153 (Fondo unico aziendale) sono finalizzate a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità nei servizi istituzionali ed in particolare a finanziare:
  - a. il salario di risultato nella misura media minima di € 700,00 per ogni dipendente;
  - b. il salario di organizzazione (particolari situazioni all'interno degli Enti, miglioramento dei servizi e particolari posizioni organizzative), per le voci retributive di cui agli artt. 007 (Ambiti della contrattazione collettiva di settore) comma 1 lett. g), 037 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità), 038 (Retribuzione di posizione), 039 (Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche), 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) e 041 (Incarichi per il miglioramento dei servizi).
2. I dipendenti assegnati ai servizi associati in convenzione possono essere investiti degli incarichi di cui agli artt. 036 (Area delle posizioni di particolare professionalità), 039 (Disposizioni in favore degli Enti locali di minori dimensioni demografiche) e 041 (Incarichi per il miglioramento dei servizi); in tali casi gravano sul fondo unico aziendale del proprio ente per l'ammontare di cui all'art. 153 (Fondo unico aziendale), c. 1, lett. "a" mentre la parte eccedente l'anzidetto importo è rimborsata dagli enti associati con proprie risorse. I limiti numerici e le quantità economiche degli incarichi di cui agli artt. 036 e 039 sono definiti dalla contrattazione di settore ed analogamente si definiscono unicamente i limiti numerici per gli incarichi di cui all'art. 041.
3. Il salario di risultato dei dipendenti di cui al comma 2 è quello medio della posizione economica di appartenenza nell'ente in cui è inquadrato.

Art. 155  
(Ulteriori incrementi del Fondo unico aziendale)

1. Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 153 il fondo unico aziendale è incrementato da risorse destinate alla realizzazione di progetti specifici di gruppo, definiti all'inizio di ogni anno, finalizzati a rendere servizi aggiuntivi o ad implementare quelli esistenti nella misura massima di € 100,00 per ogni unità di personale in forza al 31/12 dell'anno precedente. Eventuali residui non utilizzati per detti progetti specifici incrementano le risorse destinate al salario di risultato.
2. Al fine di riconoscere il trattamento accessorio ai dipendenti degli enti locali che, in conseguenza di convenzioni di segreteria, vedano aggravati il loro lavoro e/o le loro responsabilità, è confermato l'incremento del fondo unico aziendale di ciascun ente pari a € 2.200,00 già previsto dall'art. 34 del CCRL del 24 dicembre 2002.
3. Nell'ipotesi in cui l'esercizio associato di funzioni e servizi comporti il conferimento dell'indennità di cui agli artt. 037 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità), 038 (Retribuzione di posizione), 039 (Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche), 040 (Altri enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti) e 041 (Incarichi per il miglioramento dei servizi) o comporti l'erogazione di specifiche voci retributive da ricondursi al c. 1, lett. g) dell'art. 007 (Ambiti della contrattazione collettiva di settore), la relativa spesa è ripartita tra gli enti associati, secondo quanto previsto dalle relative convenzioni.
4. Il fondo unico aziendale dell'ente a cui concorrono dipendenti assegnati ai servizi associati in convenzione, è incrementato dell'ammontare che si determina dalla differenza tra quanto percepito dal dipendente sulle voci di cui all'art. 154 (Utilizzo del Fondo unico aziendale), c. 2 e 3 e la quota di cui all'art. 153 (Fondo unico aziendale), c. 1, lett. "a".
5. Le risorse aggiuntive per la corresponsione di premi incentivanti a seguito di trasferimento o delega di funzioni dallo Stato incrementano il fondo unico aziendale con vincolo di destinazione per il personale interessato.

Art. 156

(Indennità non gravanti sul Fondo unico aziendale)

1. Non gravano sul Fondo unico aziendale le seguenti indennità, definite dalla contrattazione di primo livello:
  - a. indennità di bilinguismo di cui all'art. 158 ed alla legge regionale n. 58/1988;
  - b. indennità chilometrica di cui all'art. 164;
  - c. indennità di turno di cui all'art. 078;
  - d. indennità aggiuntiva di cui all'art. 057, c.1;
  - e. indennità di reperibilità di cui all'art. 079 e all'art. 14 della legge regionale n. 54/1986;
  - f. incentivi per lavori pubblici di cui agli artt. da 184 (Campo di applicazione) a 207 (Fondo prestazioni tecniche per lavori pubblici e disciplina transitoria);
  - g. indennità di comando di cui all'art. 4 del CCRL 5/03/1998;
  - h. indennità di sede di cui all'art. 166;
  - i. indennità di servizio attivo dei controllori regionali della Casa da gioco di Saint-Vincent di cui all'art. 167 ed all'art. 8 della legge regionale n. 54/1986;
  - j. indennità pensionabile del Corpo forestale della Valle d'Aosta di cui all'art. 168 ed all'art. 1 della legge regionale n. 90/1990;
  - k. indennità di trasferimento di cui all'art. 172;
  - l. indennità dell'area di vigilanza di cui all'art. 37 CCNL 06 luglio 1995 per il periodo 1994/1997 ed all'art. 5 della legge n. 65/1986;
  - m. indennità operatori dell'area di vigilanza municipale di cui all' art. 161 a titolo di integrazione tabellare ed a seguito dell'inquadramento disposto dall'allegato E);
  - n. indennità al personale educativo degli asili nido di cui all'art. 163;
  - o. indennità di turno e di reperibilità del personale professionista del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui agli artt. 221 e 222;
  - p. indennità di rischio del personale professionista del Corpo valdostano dei vigili del fuoco nelle misure previste dall'art. 219, c. 1;
  - q. indennità di trasferta fissa di cui all'art. 12 del CCRL 05/03/1998, indennità forfettaria ed indennità di trasferta all'estero di cui la prima all'art. 170 comma 7 e la seconda all'art. 170 comma 11;
  - r. indennità di cassa di cui all'art. 13 del CCRL 05/03/1998, all'art. 183 della legge regionale n. 3/1956, dell'art. 14 della legge regionale n. 49/1980, dell'art. 13 della legge regionale n. 54/1986 e indennità di maneggio valori di cui all'art. 159;
  - s. maggiorazione oraria di cui all'art. 057 comma 4 ed all'allegato G);
  - t. indennità di amministrazione di cui all'art. 9 del CCRL del 05/03/1998;
  - u. indennità di polizia mineraria di cui all'art. 10 del CCRL del 05/03/1998;
  - v. indennità centralinisti non vedenti di cui all'art. 14 del CCRL del 05/03/1998;
  - w. indennità operativa del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 220;
  - x. indennità di trasferta fissa per il personale addetto all'assistenza domiciliare di cui all'art. 171;
  - y. maggiorazione indennità di rischio del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 219, c. 2;
  - z. indennità di rischio di cui all'art. 160.
2. Tutte le indennità non comprese nell'elenco di cui al comma 1) gravano sul Fondo unico aziendale.
3. Non gravano sul fondo le indennità specifiche di cui agli artt. da 208 (Costituzione del Fondo) a 218 (Tariffe e modalità per lo svolgimento dell'attività di formazione) previste per il personale professionista del corpo valdostano dei vigili del fuoco.

SEZIONE IV Indennità ed altre voci stipendiali.

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

Art. 157

(Indennità da corrisponderci in misura fissa)

1. Ferme restando le specifiche condizioni per l'erogazione, previste dalle singole vigenti disposizioni contrattuali richiamate all'art. 156 (Indennità non gravanti sul Fondo unico aziendale), le indennità contemplate nel presente articolo e nella presente sezione sono corrisposte con decorrenza dal giorno 31/12/2007 e a valere dal 01/01/2008, salvo ove diversamente disposto:
  - a. indennità dell'area di vigilanza: € 1.500,00 annui;
  - b. indennità di trasferta fissa per il personale dipendente dell'Amministrazione regionale:
    - per tutte le qualifiche del Corpo forestale della Valle d'Aosta € 59,79 mensili;
    - autisti auto blu (operaio autista, autista meccanico, capo operaio autista, autista meccanico capo garage), autisti automezzi pesanti, capi cantoniere, ispettori alberghieri e casi specifici e/o temporanei individuati dai singoli enti € 216,36 mensili;
  - c. indennità di cassa
    - € 32,54 mensili per importi fino ad € 51.645,68 annui;
    - € 54,23 mensili per importi da € 51.645,69 annui a € 154.937,06 annui;
    - € 81,34 mensili per importi oltre € 154.937,06 annui;
    - economo del Consiglio regionale € 81,34 mensili;
  - d. indennità di polizia mineraria € 54,22 mensili;
  - e. indennità centralinisti non vedenti € 4,99 giornalieri;
  - f. maggiorazione indennità di rischio del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 219 comma 2;
  - g. indennità operativa del Corpo valdostano dei vigili del fuoco di cui all'art. 220;

Art. 158

(Indennità di bilinguismo)

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

Art. 159

(Indennità maneggio valori)

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

Art. 160  
(Indennità di rischio)

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

Art. 161  
(Indennità operatori area di vigilanza municipale)

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

Art. 162  
(Particolari indennità accessorie)

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

Art. 163  
(Indennità per il personale educativo)

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

Art. 164  
(Indennità chilometrica)

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

Art. 165  
(Indennità di comando)

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

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

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

Art. 166

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

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

Art. 167

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

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

Art. 168

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

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

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

Art. 169  
(Premi straordinari di anzianità)

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

Art. 170  
(Trattamento di trasferta)

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

economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

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

#### Art. 171

(Trasferta fissa per il personale addetto all'assistenza domiciliare)

1. Gli Enti corrispondono un'indennità di trasferta fissa forfetaria pari a € 4,00 (quattro/00) lordi giornalieri per il personale addetto all'assistenza domiciliare la cui attività lavorativa si svolga ad una distanza di oltre 10 Km. al di fuori della sede di lavoro individuata preventivamente dall'Ente per la corrispondente giornata nel rispetto di quanto previsto dal contratto individuale di lavoro. A detta indennità è aggiunta quella chilometrica di cui all'art. 164 (Indennità chilometrica) qualora il personale debba usare il proprio mezzo di trasporto.
2. La distanza superiore ai 10 Km. di cui al comma 1 si computa dal luogo di dimora abituale qualora più prossimo al luogo di effettivo servizio.
3. L'indennità di trasferta fissa spetta unicamente per i giorni in cui ricorrono le condizioni di cui ai commi 1 e 2.

#### Art. 172

(Trattamento di trasferimento)

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



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

Art. 173

(Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale)

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

Art. 174

(Indennità per il miglioramento dei servizi)

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

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

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

Art. 175

(Misura della retribuzione di posizione)

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

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

Art. 176  
(Indennità per il Corpo Valdostano dei Vigili del fuoco)

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

SEZIONE V Ulteriori tipologie di benefici.

Art. 177  
(Mensa)

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

Art. 178  
(Buoni pasto)

1. Il valore del buono pasto sostitutivo del servizio mensa è pari ad € 6,50 ed in ogni caso non può superare il prezzo complessivo del buono pasto convenzionato.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 177 (Mensa), comma 2.
3. Nell'ambito della complessiva disciplina del precedente art. 177 (Mensa), gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata, particolari e limitate figure professionali quali quelle appartenenti all'area della protezione civile ed all'area della vigilanza che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro,

fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 179  
(Patrocinio legale)

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

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

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

Art. 181  
(Copertura assicurativa)

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

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

Art. 182  
(Alloggio di servizio)

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

Art. 183  
(Messi notificatori)

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

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

Art. 184  
(Campo di applicazione)

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

Art. 185  
(Oggetto delle disposizioni)

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

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

Art. 186  
(Definizione delle prestazioni)

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

Art. 187  
(Costituzione delle somme)

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

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

Art. 188  
(Conferimento degli incarichi)

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

Art. 189

(Ripartizione verticale e orizzontale delle somme)

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

Art. 190

(Ripartizione verticale)

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

Art. 191

(Ripartizione orizzontale)

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

Art. 192

(Incarichi collegiali con uffici tecnici di altri enti)

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

Art. 193

(Termini per le prestazioni)

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

Art. 194  
(Ritardato adempimento delle prestazioni)

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

Art. 195  
(Omesso o inesatto adempimento delle prestazioni)

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



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

Art. 196  
(Liquidazione delle somme)

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

Art. 197  
(Spese)

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

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

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

Art. 199  
(Copertura assicurativa)

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

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

#### Art. 200

(Relazione periodica sull'applicazione del regolamento)

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

#### Art. 201

(Trattamento economico accessorio)

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

#### Art. 202

(Contributi previdenziali)

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

Art. 203  
(Straordinario)

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

Art. 204  
(Norma transitoria)

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

Art. 205  
(Decorrenza)

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

Art. 206  
(Abrogazione di norma contrattuale)

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

TABELLA 1  
Ripartizione verticale

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

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

TABELLA 2  
Ripartizione orizzontale

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

P = preliminare

D = definitivo

E = esecutivo

TABELLA 3  
Ripartizione orizzontale

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

DL = Direttore dei lavori

A = Assistente o direttore operativo

C = Contabilizzatore

Art. 207

(Fondo prestazioni tecniche per lavori pubblici e disciplina transitoria)

1. Le parti si impegnano, con successivo accordo da realizzarsi entro il 2008, a definire le nuove percentuali di ripartizione del fondo per prestazioni tecniche, da costituirsi in misura non superiore al 2% dell'importo a base di gara, per la ripartizione sulle tipologie di lavori e sulle relative figure professionali che intervengono nel ciclo di lavoro pubblico. Nel medesimo accordo si provvede altresì ad una puntuale disciplina in materia di lavori pubblici realizzati in economia.
2. Dalla data successiva alla stipulazione dell'accordo di cui all'art. 227 (Norma di rinvio) punto "a" le misure per la costituzione del fondo e le prestazioni tecniche affidate sono determinate ed incentivate secondo le disposizioni ivi previste, mentre per gli incentivi maturati dal 01/01/2006 e fino alla data di stipulazione dell'accordo di cui sopra è riconosciuta una maggiorazione del 33% sulle somme già liquidate e da liquidare.
3. Le spese derivanti dall'applicazione del comma 2, limitatamente ai lavori aggiudicati dal giorno 01/01/2006 e fino alla data di entrata in vigore dell'accordo di cui al comma 1, non gravano sul costo del personale secondo quanto previsto dall'art. 45 della L.R. n. 12/1996 e successive modificazioni.

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

Parte I – Fondo vigili del fuoco.

Art. 208  
(Costituzione del Fondo)

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

Art. 209  
(Utilizzo del Fondo)

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

Parte II – Servizio di prevenzione incendi.

Art. 210  
(Obiettivi)

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

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

Art. 211

(Parere di conformità sui progetti)

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

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

A) ESAME DEI PROGETTI

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

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

B) SOPRALLUOGO PER IL RILASCIO CERTIFICATO PREVENZIONE INCENDI

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

Art. 212

(Sopralluogo per il rilascio del certificato di prevenzione incendi)

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

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

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

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

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

#### Art. 213

(Rinnovo del certificato di prevenzione incendi)

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

#### Art. 214

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

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

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

#### Art. 215

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

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



Parte III - Servizio di vigilanza antincendio.

Art. 216  
(Criteri Organizzativi del servizio )

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

Art. 217  
(Compensi al personale per servizi di vigilanza antincendio  
resi al di fuori dell'orario ordinario, straordinario e di turnazione)

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

CASO II

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

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

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

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

Orario B = FASCIA NOTTURNA FERIALE  
(dalle ore 22,00 alle ore 06,00 dei giorni feriali)  
= FASCIA DIURNA FESTIVA  
(dalle ore 06,00 alle ore 22,00 dei giorni festivi)

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

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

Art. 218

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

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

A) ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

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

B) ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO

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

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

Parte V - Indennità e lavoro straordinario.

Art. 219  
(Indennità di rischio)

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

Art. 220  
(Indennità operativa)

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

Art. 221  
(Indennità di turno)

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

Art. 222  
(Indennità di reperibilità)

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

*DISCIPLINA DEL SERVIZIO*

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

Art. 223

(Prestazioni di lavoro straordinario)

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

Art. 224

(Corsi di formazione per aspiranti vigili del fuoco)

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

Art. 225

(Assicurazione per responsabilità civile, amministrativa e contabile)

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

#### **TITOLO IV - NORME FINALI.**

Art. 226  
(Tabelle di equiparazione titoli)

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

Art. 227  
(Norma di rinvio)

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

## **TITOLO V – ALLEGATI.**

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

#### *Sezione I Generalità sul fondo di previdenza complementare.*

##### Art. 1

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

#### **A) Le parti prendono atto**

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

#### **B) Le parti convengono**

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

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

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

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

**D) Le parti, inoltre, si impegnano a:**

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



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

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

Art. 2  
(Previdenza complementare)

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

Art. 3  
(Quota di TFR da destinare alla previdenza complementare)

**Premessa.**

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

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

Tenuto conto che:

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

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

### Sezione II Fondi pensione.

#### Art. 4 (Fondi pensione territoriali)

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

Art. 5  
(Destinatari)

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

Art. 6  
(Norme sul finanziamento dei Fondi pensione)

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

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

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

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

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

#### Art. 8

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

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

### Sezione III Il trattamento di fine rapporto.

#### CONSIDERATO CHE:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### TENUTO CONTO DEL QUADRO NORMATIVO A LIVELLO NAZIONALE CHE PREVEDE:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 9

(Modalità applicative e decorrenze della disciplina del TFR)

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

#### Art. 10

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

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

#### Art. 11

(Trattamento di fine rapporto di lavoro)

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

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

Art. 12  
(Oneri)

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

Art. 13  
(Calcolo del TFR)

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

Art. 14  
(Soggetti pubblici competenti)

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

Art. 15

(Effetti sulla retribuzione del passaggio a TFR)

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

Art. 16

(Rapporti di lavoro a tempo determinato)

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

Art. 17

(Norme finali)

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



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

CATEGORIA A

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

**POSIZIONE A: AUSILIARI**

**Specifiche professionali:**

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

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

CATEGORIA B

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

**POSIZIONE B1: OPERATORE QUALIFICATO**

**Specifiche professionali:**

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

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

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

***Requisiti per la progressione interna:*** quattro anni nella posizione A.

## **POSIZIONI B2: OPERATORE SPECIALIZZATO**

### **Specifiche professionali:**

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

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

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

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

## **POSIZIONI B3: CAPO OPERATORE**

### **Specifiche professionali:**

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

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

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

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

## CATEGORIA C

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

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

### **POSIZIONE C1: AIUTO COLLABORATORE**

#### **Specifiche professionali:**

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

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

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

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

### **POSIZIONE C2: COLLABORATORE**

#### **Specifiche professionali:**

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

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

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

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

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

#### CATEGORIA D

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

#### **Specifiche professionali:**

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

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

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

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

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

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

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

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

- \* Prova accertamento linguistico con prove ex art. 7, comma 2, RR 6/96 come modificato da RR 4/98
- \*\* Prova accertamento linguistico con prove ex art. 7, comma 3, RR 6/96 come aggiornato da RR 4/98
- \*\*\* I dipendenti enti locali ex 5<sup>a</sup> q.f. inquadrati in posizione B3 mantengono ad personam differenza di £. 56.189.

**ALLEGATO D – Tabelle di equiparazione ex C.C.R.L. 24 dicembre 2002.**

**ART. 9 DELLA L.R. 22 MARZO 2000, n. 9**

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

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

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

\*\*\* I dipendenti enti locali ex 5<sup>a</sup> q.f. inquadrati in posizione B3 mantengono ad personam differenza di £ 56.189

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

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

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



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

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

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

PREMIO INDIVIDUALE DI RISULTATO

**ANNO**

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

**VALUTAZIONE**

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

**Totale generale**

<b>MOTIVAZIONI DEL DIRIGENTE SULLE DECISIONI ADOTTATE:</b>

FIRMA DEL DIRIGENTE

FIRMA PER PRESA VISIONE DEL DIPENDENTE

Aosta,

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

PARAMETRI:

- a) PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE E DISPONIBILITA' ALL'ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE
0. Non ha manifestato spirito di collaborazione, ma gravi carenze nelle conoscenze tecniche necessarie per svolgere la sua mansione;
  1. Si è lasciato coinvolgere ed ha collaborato solo quando sollecitato ed ha dimostrato di possedere conoscenze tecniche generiche e superficiali;
  2. Ha dimostrato di comprendere le esigenze aziendali nelle quali si è sentito coinvolto ed ha utilizzato le nozioni e le condizioni possedute applicando la normativa e le procedure in modo corretto;
  3. Si è dimostrato disponibile alla collaborazione e ben integrato allo spirito di gruppo, ha dimostrato di possedere un buon bagaglio di conoscenza che gli ha consentito di svolgere le proprie mansioni senza problemi;
  4. Disponibile in ogni circostanza è riuscito anche ad ottenere la piena collaborazione dei colleghi, ha dimostrato padronanza delle tecniche e delle procedure tali da consentirgli oltre all'ottimale svolgimento delle sue mansioni, di essere il punto di riferimento di colleghi e superiori su specifiche questioni di sua particolare specializzazione.
- b) CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO DI INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' E ALLA GESTIONE DI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI NONCHE' DISPONIBILITA' ALLA MOBILITA' VERTICALE ED ORIZZONTALE ED ALLA POLIFUNZIONALITA' NELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA NELL'AMBITO DEI PRINCIPII DI CUI ALL'ART. 57 DELLA L.R. n. 22/2010.
0. Non ha dimostrato capacità di adattamento a nuove situazioni di lavoro o ad accettare nuovi strumenti o procedure;
  1. Ha dimostrato scarsa capacità di adattamento alle situazioni di lavoro nuove od inconsuete. L'incompleto lento adattamento è stato tale da rallentare il conseguimento dei risultati;
  2. Si è adeguato con facilità ai cambiamenti di ambiente e di persona e alle nuove impostazioni e metodi di lavoro;
  3. Ha denotato buona flessibilità e capacità di adattamento di fronte ai cambiamenti, nuove procedure o compiti diversi, ottenendo risultati sostanzialmente omogenei in situazioni nuove o inconsuete;
  4. Non ha avuto problemi anche in caso di radicale cambiamento della mansione, che accetta e addirittura richiede nel desiderio di apprendere cose nuove.
- c) ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA DIVERSI UFFICI.
0. E' stato causa di frequenti conflitti interpersonali, rilevandosi elemento che ha nuociuto all'armonia dei rapporti tra i colleghi, non ha saputo instaurare un dialogo efficace con gli interlocutori esterni;
  1. Non si è curato delle relazioni interne ed esterne e i rapporti professionali e funzionali sono stati caratterizzati da freddezza e distacco;
  2. Ha intrattenuto con colleghi e superiori buoni rapporti professionali e funzionali, improntati alla collaborazione reciproca e le relazioni instaurate all'esterno hanno prodotto positivi risultati, sia sotto l'aspetto professionale che l'immagine dell'azienda;
  3. In ogni circostanza all'interno e all'esterno dell'ambiente di lavoro, ha intrattenuto positivi rapporti. La sua presenza è stata apprezzata ed ha goduto di stima e considerazione;
  4. La sua presenza è stata apprezzata e ricercata per i positivi effetti sul clima di lavoro. Ha saputo gestire con efficacia anche situazioni problematiche.

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

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

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

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

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

Posizione	Fasce orarie	Lun/Ven	Sabato e gg. Prefestivi	Domenica, sabato festivo
A	00.00/6.00	4,31	4,31	5,18
	6.00/8.00	2,16	2,16	3,02
	8.00/18.00	-	-	2,16
	18.00/22.00	2,16	3,02	3,02
	22.00/24.00	4,31	5,18	5,18
B1	00.00/6.00	4,58	4,58	5,50
	6.00/8.00	2,29	2,29	3,21
	8.00/18.00	-	-	2,29
	18.00/22.00	2,29	3,21	3,21
	22.00/24.00	4,58	5,50	5,50
B2	00.00/6.00	4,76	4,76	5,71
	6.00/8.00	2,38	2,38	3,33
	8.00/18.00	-	-	2,38
	18.00/22.00	2,38	3,33	3,33
	22.00/24.00	4,76	5,71	5,71
B3	00.00/6.00	4,88	4,88	5,85
	6.00/8.00	2,44	2,44	3,41
	8.00/18.00	-	-	2,44
	18.00/22.00	2,44	3,41	3,41
	22.00/24.00	4,88	5,85	5,85
C1	00.00/6.00	5,00	5,00	6,01
	6.00/8.00	2,50	2,50	3,50
	8.00/18.00	-	-	2,50
	18.00/22.00	2,50	3,50	3,50
	22.00/24.00	5,00	6,01	6,01
C2	00.00/6.00	5,59	5,59	6,71
	6.00/8.00	2,79	2,79	3,91
	8.00/18.00	-	-	2,79
	18.00/22.00	2,79	3,91	3,91
	22.00/24.00	5,59	6,71	6,71
D	00.00/6.00	6,41	6,41	7,69
	6.00/8.00	3,21	3,21	4,49
	8.00/18.00	-	-	3,21
	18.00/22.00	3,21	4,49	4,49
	22.00/24.00	6,41	7,69	7,69

### **ALLEGATO H – Nota esplicativa concernente i turni.**

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

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

Pertanto, precisiamo quanto segue:

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

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

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

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

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

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

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

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

<b>Categorie</b>	<b>Pos Economica</b>	<b>Pos Retributiva</b>
<b>A</b>	<b>A</b>	<b>1<sup>^</sup> pos.</b>
		2 <sup>^</sup> pos.
		3 <sup>^</sup> pos.
		4 <sup>^</sup> pos.
<b>B</b>	<b>B 1</b>	<b>1<sup>^</sup> pos.</b>
		2 <sup>^</sup> pos.
		3 <sup>^</sup> pos.
		4 <sup>^</sup> pos.
<b>B</b>	<b>B 2</b>	<b>1<sup>^</sup> pos.</b>
		2 <sup>^</sup> pos.
		3 <sup>^</sup> pos.
		4 <sup>^</sup> pos.
<b>B</b>	<b>B 3</b>	<b>1<sup>^</sup> pos.</b>
		2 <sup>^</sup> pos.
		3 <sup>^</sup> pos.
		4 <sup>^</sup> pos.
<b>C</b>	<b>C 1</b>	<b>1<sup>^</sup> pos.</b>
		2 <sup>^</sup> pos.
		3 <sup>^</sup> pos.
		4 <sup>^</sup> pos.
<b>C</b>	<b>C 2</b>	<b>1<sup>^</sup> pos.</b>
		2 <sup>^</sup> pos.
		3 <sup>^</sup> pos.
		4 <sup>^</sup> pos.
<b>D</b>	<b>D</b>	<b>1<sup>^</sup> pos.</b>
		2 <sup>^</sup> pos.
		3 <sup>^</sup> pos.
		4 <sup>^</sup> pos.



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

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

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

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

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

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

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

La valutazione del dirigente di cui all'art. 147 è conteggiata nel modo seguente:

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

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

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

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

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

**Tabella n. 7 Aggiornamento del trattamento retributivo dal giorno 01/01/2008 ex artt. 131 e 139 (Sistema di classificazione del personale) del testo unico.**

CATEG.	INIZIALE	PROGRESSIONE DOPO 2 ANNI	PROGRESSIONE DOPO 5 ANNI	4 <sup>^</sup> PROGRESSIONE
A	16.564,19	17.041,27	17.518,35	17.804,60
B1	17.571,94	18.087,34	18.602,74	18.911,98
B2	18.281,95	18.822,99	19.364,03	19.688,65
B3	18.744,76	19.305,04	19.865,32	20.201,49
C1	19.353,26	19.932,78	20.512,30	20.860,01
C2	21.417,70	22.069,11	22.720,52	23.111,37
D	24.682,93	25.416,55	26.150,17	26.590,34

**Tabella n. 8 Aggiornamento del trattamento retributivo dal giorno 01/01/2009 ex artt. 131 e 139 del testo unico.**

CATEG.	INIZIALE	PROGRESSIONE DOPO 2 ANNI	PROGRESSIONE DOPO 5 ANNI	4 <sup>^</sup> PROGRESSIONE
A	17.039,99	17.517,07	17.994,15	18.280,40
B1	18.077,98	18.593,38	19.108,78	19.418,02
B2	18.808,27	19.349,31	19.890,35	20.214,97
B3	19.286,20	19.846,48	20.406,76	20.742,93
C1	19.909,94	20.489,46	21.068,98	21.416,69
C2	22.035,10	22.686,51	23.337,92	23.728,77
D	25.396,45	26.130,07	26.863,69	27.303,86

AGENCE RÉGIONALE POUR LES RAPPORTS AVEC LES SYNDICATS

Signature de l'accord relatif au texte unique des dispositions contractuelles (volets économique et normatif) concernant les fonctionnaires des différentes catégories des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste. (Réf. n° 616 du 13 décembre 2010.)

Le 13 décembre 2010, à 14 h, dans les locaux de l'ARRS (Agence régionale pour les rapports avec les syndicats) situés 2, place Manzetti, le président de celle-ci, Ezio Donzel, et les représentants des organisations syndicales les plus représentatives, à savoir :

pour la CGIL/FP	Marco LO VERSO
pour la CISL/FP	Jean DONDEYNAZ – Sara CHIAVAZZA
pour le SAVT/FP	Claudio ALBERTINELLI – Mauro CRÉTIER
pour la UIL/FPL	Ramira BIZZOTTO – Giuseppe SPOSATO
pour le CSA	Pierpaolo GAIA – Angelo MILLERET

Vu la délibération du Gouvernement régional n° 3487 du 3 décembre 2010 autorisant le président de l'Agence régionale pour les rapports avec les syndicats à signer, au sens du septième alinéa de l'art. 48 de la LR n° 22/2010, l'accord relatif au texte unique des dispositions contractuelles (volets économique et normatif) concernant les fonctionnaires des différentes catégories des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste, avec modification de la date d'entrée en vigueur, fixée au 16 décembre 2010.

SIGNENT

l'accord figurant en annexe, relatif au texte unique des dispositions contractuelles (volets économique et normatif) concernant les fonctionnaires des différentes catégories des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste, avec modification de la date d'entrée en vigueur, fixée au 16 décembre 2010.

Sans préjudice de la modification susdite, le texte signé correspond au texte annexé à la délibération du Gouvernement régional n° 3487 du 3 décembre 2010 susmentionnée et au présent procès-verbal, dont il fait partie intégrante.

Le président de l'Agence régionale pour les  
rapports avec les syndicats,  
Ezio DONZEL

**pour la CGIL/FP**  
Marco LO VERSO

**pour la CISL/FP**  
Jean DONDEYNAZ  
Sara CHIAVAZZA

**pour le SAVT/FP**  
Claudio ALBERTINELLI  
Mauro CRETIER

**pour la UIL/FPL**  
Ramira BIZZOTTO  
Giuseppe SPOSATO

**pour le CSA**  
Pierpaolo GAIA  
Angelo MILLER

**Texte unique des dispositions contractuelles (volets économique et normatif) concernant les fonctionnaires des différentes catégories des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste.**

**Table des matières**

**TITRE I<sup>er</sup> – Application**

- Art. 001 – Champ d'application et objectifs  
(Art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 002 – Durée, délais et procédures d'application  
(Art. 3 de la CCRT du 12 juin 2000, art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 40 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 003 – Disposition de sauvegarde  
(Art. 56 de la CCRT du 12 juin 2000 et art. 41 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 004 – Personnels de l'ARPE  
(Art. 54 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 005 – Corps valdôtain des sapeurs-pompiers  
(T.U.)

**TITRE II – Système des relations syndicales**

**CHAPITRE PREMIER – Objectifs et types de moyens**

- Art. 006 – Objectifs et moyens  
(Art. 4 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 007 – Thèmes relevant de la négociation collective sectorielle  
(Art. 5 de la CCRT du 12 juin 2000 et T.U.)
- Art. 008 – Information et concertation au niveau sectoriel  
(Art. 6 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 009 – Délais et procédures de la négociation collective sectorielle  
(Art. 7 de la CCRT du 12 juin 2000 et T.U.)
- Art. 010 – Négociation collective décentralisée à l'échelon de chaque collectivité et organisme public  
(Art. 8 de la CCRT du 12 juin 2000 et T.U.)
- Art. 011 – Information  
(Art. 9 de la CCRT du 12 juin 2000 et T.U.)
- Art. 012 – Concertation  
(Art. 10 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 013 – Acteurs syndicaux sur les lieux de travail  
(Art. 11 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 014 – Règles de conduite dans les relations syndicales  
(Art. 12 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 015 – Nature des autorisations d'absence syndicale  
(Art. 50 bis de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 016 – Autorisations de prélèvement  
(Art. 37 de la CCRT du 21 mai 2008)

**CHAPITRE II – Fonctionnement des services publics essentiels et procédures de conciliation en cas de grève**

- Art. 017 – Application et finalités  
(Art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 28 juillet 2005)
- Art. 018 – Services publics essentiels  
(Art. 2 de la CCRT du 28 juillet 2005)

- Art. 019 – Réglementation spéciale applicable aux personnels enseignants et non enseignants – administratifs, techniques et auxiliaires – des écoles de tout ordre et degré et des institutions éducatives de la Vallée d'Aoste  
(Art. 3 de la CCRT du 28 juillet 2005)
- Art. 020 – Réglementation spéciale applicable aux personnels enseignants et éducateurs des collectivités locales  
(Art. 4 de la CCRT du 28 juillet 2005)
- Art. 021 – Contingents de personnels  
(Art. 5 de la CCRT du 28 juillet 2005)
- Art. 022 – Modalités des grèves  
(Art. 6 de la CCRT du 28 juillet 2005)
- Art. 023 – Procédures de conciliation  
(Art. 7 de la CCRT du 28 juillet 2005)
- Art. 024 – Retenues pour faits de grève  
(Art. 47 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 025 – Dispositions finales  
(Art. 8 de la CCRT du 28 juillet 2005)

### **TITRE III – Relation de travail**

#### **CHAPITRE PREMIER – Accès à l'emploi et système de classification du personnel**

- Art. 026 – Accès à l'emploi  
(Art. 26 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 027 – Classification du personnel  
(Art. 13 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 028 – Contrat individuel de travail  
(Art. 22 bis de la CCRT du 24 décembre 2002 et T.U.)
- Art. 029 – Période d'essai  
(Art. 23 de la CCRT du 24 décembre 2002 et art. 8 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 030 – Délai de préavis  
(Art. 24 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 031 – Réintégration dans l'emploi  
(Art. 30 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 032 – Insertion des personnels dans le système de classification  
(Art. 14 de la CCRT du 12 juin 2000 et T.U.)
- Art. 033 – Insertion des éducateurs et des infirmiers professionnels dans le système de classification  
(Art. 56 ter de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 034 – Insertion de certains profils professionnels dans le système de classification  
(Art. 15 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 035 – Attribution temporaire de fonctions supérieures  
(Art. 16 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 036 – Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières  
(Art. 17 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 037 – Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières  
(Art. 18 de la CCRT du 12 juin 2000 et T.U.)
- Art. 038 – Prime de responsabilité  
(Art. 19 de la CCRT du 12 juin 2000, art. 15 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 039 – Mesures en faveur des communes les moins peuplées  
(Art. 20 de la CCRT du 12 juin 2000, art. 38 quater de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 15 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)

- Art. 040 – Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D  
(Art. 21 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 041 – Mandats attribués en vue de l'amélioration des services  
(Art. 23 de la CCRT du 12 juin 2000, article unique de la CCRT du 10 janvier 2002, art. 14 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 042 – Avancement dans le cadre du système de classification  
(Art. 27 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 043 – Avancement d'une catégorie à la catégorie immédiatement supérieure  
(Art. 28 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 044 – Avancement d'une position à la position supérieure  
(Art. 29 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 045 – Procédures et critères relatifs aux changements de profil dans le cadre d'une même position  
(Art. 30 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 046 – Non-application de dispositions  
(Art. 57 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 047 – Ressources destinées à la formation  
(Art. 31 de la CCRT du 12 juin 2000)

## **CHAPITRE II – Règlementation de la relation de travail**

### *Section I – Structure de la relation de travail*

- Art. 048 – Horaire de travail  
(Art. 1 bis de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 049 – Réduction du temps de travail  
(Art. 2 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 050 – Horaire pluri-hebdomadaire  
(Art. 27 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 051 – Congés payés annuels  
(Art. 3 de la CCRT du 24 décembre 2002 et art. 1 bis de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 052 – Service militaire et service civil  
(Art. 4 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 053 – Congés de maladie  
(Art. 5 de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 2 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 054 – Congés de maladie des personnels sous contrat à durée déterminée  
(Art. 5 bis de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 055 – Autorisations d'absence de courte durée  
(Art. 6 de la CCRT du 24 décembre 2002 et art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 28 avril 2003)
- Art. 056 – Jours fériés et repos hebdomadaire  
(Art. 7 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 057 – Rémunération du travail effectué les jours fériés et repos compensateur  
(Art. 7 bis de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 2 de la CCRT du 4 août 2004 et art. 3 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 058 – Heures supplémentaires  
(Art. 42 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 059 – Heures supplémentaires effectuées en cas d'élections, d'événements extraordinaires ou de catastrophes naturelles  
(Art. 43 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 060 – Autorisations d'absence rémunérée  
(Art. 8 de la CCRT du 24 décembre 2002 et art. 4 de la CCRT du 21 mai 2008)

- Art. 061 – Autorisations d'absence pour visites médicales et contrôles sanitaires  
(Art. 9 de la CCRT du 24 décembre 2002 et art. 5 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 062 – Congés pour motifs graves  
(Art. 10 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 063 – Congés de maternité et de paternité  
(Art. 11 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 064 – Congés parentaux  
(Art. 12 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 065 – Autorisations d'absence pour enfant malade  
(Art. 13 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 066 – Autorisations d'absence pour allaitement  
(Art. 14 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 067 – Disposition de renvoi  
(Art. 14 bis de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 068 – Accidents du travail et maladies professionnelles  
(Art. 15 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 069 – Mises en disponibilité pour raisons personnelles  
(Art. 16 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 070 – Mises en disponibilité pour doctorat ou bourse d'études  
(Art. 17 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 071 – Mises en disponibilité en vue de l'exercice d'un mandat de secrétaire de collectivité locale  
(Art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 30 juin 2010)
- Art. 072 – Autres types de mise en disponibilité prévus par la loi  
(Art. 18 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 073 – Cumul des mises en disponibilité, des autorisations d'absence et des congés  
(Art. 19 de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 6 de la CCRT du 21 mai 2008 et art. 2 de la CCRT du 30 juin 2010)
- Art. 074 – Droit à l'éducation  
(Art. 20 de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 7 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 075 – Congés de formation  
(Art. 21 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 076 – Égalité des chances  
(Art. 22 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 077 – Protection des fonctionnaires se trouvant dans des conditions psycho-physiques particulières  
(Art. 25 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 078 – Travail posté  
(Art. 26 de la CCRT du 24 décembre 2002 et art. 3 de la CCRT du 4 août 2004)
- Art. 079 – Astreinte  
(Art. 28 de la CCRT du 24 décembre 2002 et art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 080 – Mutations volontaires  
(Art. 29 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 081 – Uniformes  
(Art. 36 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Section II – Flexibilité de la relation de travail et contrat de travail à temps partiel*
- Partie I – Flexibilité de la relation de travail**
- Art. 082 – Outils pour la concrétisation de la flexibilité de la relation de travail  
(Art. 51 de la CCRT du 24 décembre 2002)



- Art. 083 – Contrat de travail temporaire  
(Art. 52 de la CCRT du 24 décembre 2002 et T.U.)
- Art. 084 – Contrat de travail à durée déterminée  
(Art. 54 de la CCRT du 24 décembre 2002 et T.U.)
- Partie II – Contrat de travail à temps partiel**
- Art. 085 – Définitions  
(Art. 2 de la CCRT du 9 novembre 2006)
- Art. 086 – Conclusion des contrats de travail à temps partiel et quotités y afférentes  
(Art. 3 de la CCRT du 9 novembre 2006 et T.U.)
- Art. 087 – Horaire de travail des fonctionnaires titulaires d'un emploi à temps partiel  
(Art. 4 de la CCRT du 9 novembre 2006)
- Art. 088 – Traitement et statut des fonctionnaires à temps partiel  
(Art. 5 de la CCRT du 9 novembre 2006)
- Art. 089 – Heures additionnelles : complémentaires et supplémentaires  
(Art. 6 de la CCRT du 9 novembre 2006)
- Art. 090 – Personnels exclus du champ d'application du temps partiel  
(Art. 7 de la CCRT du 9 novembre 2006)
- Art. 091 – Calcul de la prime pour l'amélioration des services  
(Art. 8 de la CCRT du 9 novembre 2006)
- Art. 092 – Dispositions pour les fonctionnaires intéressés par le transfert de fonctions aux Communes et aux Communautés de montagne au sens de la LR n° 54/1998 modifiée  
(Art. 9 de la CCRT du 9 novembre 2006)
- Art. 093 – Disposition programmatique  
(Art. 12 de la CCRT du 9 novembre 2006)
- Partie III – Télétravail**
- Art. 094 – Réglementation du télétravail  
(Art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 8 octobre 2009)
- Art. 095 – Détermination des procédures, des démarches procédurales internes et des activités télétravaillables  
(Art. 3 de la CCRT du 8 octobre 2009)
- Art. 096 – Particularités relatives au télétravail en télécentre et au télétravail conventionné  
(Art. 4 de la CCRT du 8 octobre 2009)
- Art. 097 – Projets de télétravail et dispositions d'accès y afférentes  
(Art. 5 de la CCRT du 8 octobre 2009)
- Art. 098 – Droits et obligations des télétravailleurs  
(Art. 6 de la CCRT du 8 octobre 2009)
- Art. 099 – Sanctions  
(Art. 7 de la CCRT du 8 octobre 2009)
- Art. 100 – Horaires de travail en cas de télétravail à domicile  
(Art. 8 de la CCRT du 8 octobre 2009)
- Art. 101 – Définition et pondération des critères d'accès au télétravail  
(Art. 9 de la CCRT du 8 octobre 2009)
- Art. 102 – Suivi des prestations en télétravail  
(Art. 10 de la CCRT du 8 octobre 2009)
- Art. 103 – Comité pour le télétravail  
(Art. 11 de la CCRT du 8 octobre 2009 et T.U.)
- Art. 104 – Période expérimentale  
(Art. 12 de la CCRT du 8 octobre 2009)

*Section III – Code de conduite, normes et procédures disciplinaires et litiges du travail*

- Art. 105 – Code de conduite  
(Art. 1 de la CCRT du 27 mars 2003 et T.U.)
- Art. 106 – Code disciplinaire  
(Art. 2 de la CCRT du 27 mars 2003 et T.U.)
- Art. 107 – Sanctions et procédures disciplinaires  
(Art. 3 de la CCRT du 27 mars 2003 et T.U.)
- Art. 108 – Établissement concerté de la sanction  
(T.U.)
- Art. 109 – Liens entre procédure disciplinaire et procédure pénale  
(Art. 5 de la CCRT du 27 mars 2003 et T.U.)
- Art. 110 – Mutation ou suspension de fonctions au cours d'une procédure disciplinaire  
(Art. 6 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 111 – Suspension de fonctions obligatoire en cas de procédure pénale  
(Art. 7 de la CCRT du 27 mars 2003 et T.U.)
- Art. 112 – Suspension de fonctions facultative en cas de procédure pénale  
(Art. 8 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 113 – Mutation à la suite d'un renvoi en jugement, au sens de l'art. 3 de la loi n° 97 du 27 mars 2001  
(Art. 9 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 114 – Mutation facultative en cas de procédure pénale  
(Art. 10 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 115 – Règlement des litiges du travail  
(Art. 11 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 116 – Tentative de conciliation par l'intermédiaire du syndicat  
(Art. 12 de la CCRT du 27 mars 2003 et T.U.)
- Art. 117 – Tentative de conciliation obligatoire par devant le Conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi, au sens de l'art. 66 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001  
(Art. 13 de la CCRT du 27 mars 2003 et T.U.)
- Art. 118 – Procédure arbitrale  
(Art. 14 de la CCRT du 27 mars 2003 et T.U.)
- Art. 119 – Conciliation lors de la procédure arbitrale  
(Art. 15 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 120 – Remplacement des arbitres  
(Art. 16 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 121 – Capacité pour être arbitre  
(Art. 17 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 122 – Récusation d'arbitre  
(Art. 18 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 123 – Questions préjudicielles  
(Art. 19 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 124 – Recours contre la sentence arbitrale et exécution de celle-ci  
(Art. 20 de la CCRT du 27 mars 2003)
- Art. 125 – Recours contre les sanctions disciplinaires  
(Art. 21 de la CCRT du 27 mars 2003 et T.U.)

*Section IV – Cessation de la relation de travail et exemption du service*

- Art. 126 – Cessation de la relation de travail  
(T.U.)

CHAPITRE III – TRAITEMENT DU PERSONNEL

*Section I – Rémunération et composition y afférente*

- Art. 127 – Notion de rémunération  
(Art. 55 de la CCRT du 24 décembre 2002 et T.U.)
- Art. 128 – Composition du traitement  
(Art. 32 de la CCRT du 12 juin 2000, art. 36 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 129 – Versement des salaires  
(Art. 55 bis de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 130 – Treizième mois  
(Art. 56 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 131 – Salaire fixe  
(Art. 32 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 132 – Augmentations du salaire fixe au titre du volet économique 2008/2009  
(Art. 33 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 133 – Effets des nouveaux traitements  
(Art. 34 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 134 – Allocation extraordinaire  
(Art. 35 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 135 – Salaire de résultat  
(Art. 39 de la CCRT du 12 juin 2000, art. 16 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 136 – Institution de l'indemnité de vacance contractuelle  
(Art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 7 juin 2011)
- Art. 137 – Critères et modalités de versement de l'indemnité de vacance contractuelle  
(Art. 2 de la CCRT du 7 juin 2011)
- Art. 138 – Entrée en vigueur des dispositions en matière d'indemnité de vacance contractuelle  
(Art. 4 de la CCRT du 7 juin 2011)

*Section II – Système de progression salariale horizontale*

- Art. 139 – Système de classification du personnel  
(Art. 18 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 140 – Progression horizontale  
(Art. 19 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 141 – Fonds pour la progression horizontale  
(Art. 20 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 142 – Modalités d'utilisation du fonds  
(Art. 21 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 143 – Ventilation des ressources au titre des positions économiques et salariales  
(Art. 22 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 144 – Listes de mérite selon les positions économiques et salariales  
(Art. 23 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 145 – Liste de mérite unique  
(Art. 24 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 146 – Évaluation négative et procédures disciplinaires  
(Art. 25 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 147 – Listes de mérite et critères y afférents  
(Art. 26 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 148 – Absences  
(Art. 27 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 149 – Dispositions en matière de progression horizontale  
(Art. 28 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 150 – Modalités de calcul de l'ancienneté  
(Art. 29 de la CCRT du 21 mai 2008)

- Art. 151 – Dispositions spéciales en matière d'évaluation  
(Art. 30 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 152 – Vérification du système de progression horizontale  
(Art. 31 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Section III – Fonds unique d'établissement*
- Art. 153 – Fonds unique d'établissement  
(Art. 41 de la CCRT du 12 juin 2000, art. 33 de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 9 novembre 2006 et art. 11 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 154 – Utilisation du fonds unique d'établissement  
(Art. 42 de la CCRT du 12 juin 2000, art. 33 bis de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 12 de la CCRT du 21 mai 2008 et art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 26 août 2010)
- Art. 155 – Financements complémentaires du fonds unique d'établissement  
(Deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008 et art. 2 de la CCRT du 26 août 2010)
- Art. 156 – Indemnités et primes ne grevant pas le fonds unique d'établissement  
(Deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Section IV – Indemnités et autres éléments de la rémunération*
- Partie I – Indemnités et autres éléments de la rémunération des personnels des collectivités et organismes publics du statut unique**
- Art. 157 – Indemnités fixes  
(Deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 158 – Prime de bilinguisme  
(Art. 41 de la CCRT du 24 décembre 2002 et deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 159 – Indemnité de caisse  
(Art. 37 de la CCRT du 24 décembre 2002 et deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 160 – Indemnité de risque  
(Art. 38 de la CCRT du 24 décembre 2002 et deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 161 – Indemnité due aux agents communaux affectés à l'aire de la surveillance  
(Art. 38 bis de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 2 de la CCRT du 28 avril 2003 et deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 162 – Indemnités accessoires particulières  
(Art. 38 ter de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 163 – Indemnité due aux personnels éducateurs  
(Art. 39 de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 3 de la CCRT du 28 avril 2003 et deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 164 – Indemnité kilométrique  
(Art. 40 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 165 – Indemnité de mise à disposition  
(Art. 4 de la CCRT du 5 mars 1998)
- Art. 166 – Indemnité due aux personnels des bureaux de représentation de la Région  
(Art. 50 de la CCRT du 12 juin 2000 et deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 167 – Indemnité de service actif des contrôleurs de la maison de jeu de Saint-Vincent  
(Art. 35 de la CCRT du 24 décembre 2002, deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)

- Art. 168 – Indemnité due aux personnels du Corps forestier de la Vallée d'Aoste et prise en compte pour le calcul de la retraite  
(Art. 36 bis de la CCRT du 24 décembre 2002, deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 169 – Primes extraordinaires d'ancienneté  
(Art. 49 de la CCRT du 12 juin 2000 et T.U.)
- Art. 170 – Indemnité de mission  
(Art. 44 de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 4 de la CCRT du 28 avril 2003 et art. 9 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 171 – Indemnité de mission des aides à domicile  
(Art. 16 bis de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 172 – Mutations  
(Art. 45 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 173 – Rémunération des fonctionnaires en détachement syndical  
(Art. 50 de la CCRT du 24 décembre 2002 et T.U.)
- Art. 174 – Prime pour l'amélioration des services  
(Art. 24 de la CCRT du 12 juin 2000, art. 15 de la CCRT du 21 mai 2008 et art. 2 de la CCRT du 9 juin 2009)
- Art. 175 – Montant de la prime de responsabilité  
(Art. 38 quater de la CCRT du 24 décembre 2002 et lettres a) et b) du premier alinéa et deuxième alinéa de l'art. 15 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Partie II – Indemnités spécifiques dues aux personnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers**
- Art. 176 – Indemnités dues aux personnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers  
(T.U.)
- Section V – Autres types de bénéfices*
- Art. 177 – Service de restauration  
(Art. 48 de la CCRT du 24 décembre 2002 et art. 5 de la CCRT du 28 avril 2003)
- Art. 178 – Tickets-repas  
(Art. 49 de la CCRT du 24 décembre 2002, art. 2 de la CCRT du 9 novembre 2006 et art. 10 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 179 – Protection juridique  
(Art. 45 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 180 – Responsabilité civile, administrative et comptable des directeurs des travaux  
(Art. 46 de la CCRT du 12 juin 2000)
- Art. 181 – Assurances  
(Art. 46 de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 182 – Logements de fonction  
(Art. 55 ter de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Art. 183 – Agents préposés à la notification des actes  
(Art. 56 bis de la CCRT du 24 décembre 2002)
- Section VI – Indemnités spécifiques dans le cadre des cycles de réalisation des ouvrages publics*
- Art. 184 – Champ d'application  
(Art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 185 – Objet  
(Art. 2 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 186 – Définition des prestations  
(Art. 3 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 187 – Constitution des fonds  
(Art. 4 de la CCRT du 4 avril 2002)

- Art. 188 – Attribution de fonctions  
(Art. 5 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 189 – Répartitions verticale et horizontale  
(Art. 6 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 190 – Répartition verticale  
(Art. 7 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 191 – Répartition horizontale  
(Art. 8 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 192 – Exercice conjoint de fonctions  
(Art. 9 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 193 – Délais fixés pour les prestations  
(Art. 10 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 194 – Retards dans l'exécution des prestations  
(Art. 11 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 195 – Omission ou erreur d'exécution  
(Art. 12 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 196 – Liquidation des primes  
(Art. 13 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 197 – Frais  
(Art. 14 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 198 – Frais d'inscription aux tableaux professionnels  
(Art. 15 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 199 – Assurances  
(Art. 16 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 200 – Rapport périodique sur l'application de la présente convention  
(Art. 17 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 201 – Traitement complémentaire  
(Art. 18 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 202 – Cotisations de sécurité sociale  
(Art. 19 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 203 – Heures supplémentaires  
(Art. 20 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 204 – Disposition transitoire  
(Art. 21 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 205 – Délai d'application  
(Art. 22 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 206 – Abrogation  
(Art. 23 de la CCRT du 4 avril 2002)
- Art. 207 – Fonds pour les prestations techniques dans le secteur des travaux publics et dispositions transitoires  
(Art. 17 de la CCRT du 21 mai 2008)

*Section VII – Réglementation spécifique pour le Corps valdôtain des sapeurs-pompiers*

**Partie I – Fonds des sapeurs-pompiers**

- Art. 208 – Création du fonds  
(Art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 7 mars 2001)
- Art. 209 – Utilisation du fonds  
(Art. 2 de la CCRT du 7 mars 2001)

**Partie II – Service de prévention des incendies**

- Art. 210 – Objectifs  
(Art. 3 de la CCRT du 7 mars 2001)

- Art. 211 – Avis de conformité des projets  
(Art. 4 de la CCRT du 7 mars 2001 et T.U.)
- Art. 212 – Visite des lieux en vue de la délivrance du certificat de prévention des incendies  
(Art. 5 de la CCRT du 7 mars 2001 et T.U.)
- Art. 213 – Renouvellement du certificat de prévention des incendies  
(Art. 6 de la CCRT du 7 mars 2001)
- Art. 214 – Rémunération des experts d'incendies, des sapeurs-pompiers, des chefs d'équipe et des chefs de section pour les services de prévention des incendies fournis en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté  
(Art. 7 de la CCRT du 7 mars 2001)
- Art. 215 – Utilisation du personnel administratif pour améliorer le service de prévention des incendies  
(Art. 8 de la CCRT du 7 mars 2001)
- Partie III – Service de sécurité incendie**
- Art. 216 – Critères pour l'organisation du service  
(Art. 9 de la CCRT du 7 mars 2001)
- Art. 217 – Rémunération des personnels qui effectuent des services de sécurité incendie en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté  
(Art. 10 de la CCRT du 7 mars 2001)
- Partie IV – Activités de formation technique et professionnelle, en application du décret législatif n° 81 du 9 avril 2008**
- Art. 218 – Modalités de déroulement de l'activité de formation et tarifs y afférents  
(Art. 11 de la CCRT du 7 mars 2001)
- Partie V – Indemnités et heures supplémentaires**
- Art. 219 – Indemnité de risque  
(Art. 12 de la CCRT du 7 mars 2001, deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 220 – Indemnité opérationnelle  
(Art. 13 de la CCRT du 7 mars 2001, deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)
- Art. 221 – Indemnité de travail posté  
(Art. 14 de la CCRT du 7 mars 2001 et deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 222 – Astreinte  
(Art. 15 de la CCRT du 7 mars 2001 et deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 21 mai 2008)
- Art. 223 – Heures supplémentaires  
(Art. 16 de la CCRT du 7 mars 2001)
- Art. 224 – Cours de formation pour les aspirants sapeurs-pompiers  
(Art. 17 de la CCRT du 7 mars 2001)
- Art. 225 – Assurance de responsabilité civile, administrative et comptable  
(Art. 18 de la CCRT du 7 mars 2001)
- TITRE IV – Dispositions finales**
- Art. 226 – Tables d'équivalence des titres  
(Art. 53 de la CCRT du 12 juin 2000 et T.U.)
- Art. 227 – Dispositions de renvoi  
(Art. 39 de la CCRT du 21 mai 2008 et T.U.)

**TITRE V – Annexes**

- Annexe A – Retraite complémentaire et indemnité de départ (*TFR*)
- Annexe B – Actes déclaratoires relatifs aux catégories dont relèvent les personnels des collectivités et organismes publics du statut unique (CCRT du 12 juin 2000 et T.U.)
- Annexe C – Table d'équivalence aux fins du calcul de la prime de bilinguisme, au sens de la CCRT du 12 juin 2000
- Annexe D – Table d'équivalence aux fins du calcul de la prime de bilinguisme, au sens de la CCRT du 24 décembre 2002
- Annexe E – Table d'équivalence aux fins de la nouvelle classification (grades/catégories des personnels de la Région et des collectivités locales) (CCRT du 12 juin 2000)
- Annexe F – Fiche d'évaluation aux fins de l'attribution du salaire de résultat. Paramètres et critères y afférents (CCRT du 12 juin 2000, CCRT du 17 mai 2002 et T.U.)
- Annexe G – Tableau des majorations horaire au sens de l'art. 057 (Rémunération du travail effectué les jours fériés et repos compensateur) du texte unique (CCRT du 24 décembre 2002 et CCRT du 21 mai 2008)
- Annexe H – Note explicative concernant le travail posté (CCRT du 24 décembre 2002)
- Annexe I – Annexes et tableaux de la CCRT du 21 mai 2008 (T.U.)

\* Le décret législatif n° 626/1994 a été abrogé et remplacé par le décret législatif n° 81 du 9 avril 2008.



**Texte unique des dispositions contractuelles (volets économique et normatif) concernant les fonctionnaires des différentes catégories des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste.**

**TITRE I<sup>er</sup>**  
**Application**

**Art. 001**  
**(Champ d'application et objectifs)**

1. Le présent texte unique s'applique aux personnels salariés autres que les dirigeants des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 22 du 23 juillet 2010, exception faite des personnels de l'ARPE (Agence régionale pour la protection de l'environnement).
2. Les dispositions du présent texte unique, ci-après dénommé également « convention », sont appliquées à compter du 16 décembre 2010, sauf autres dates d'effet expressément prévues et sans préjudice des droits acquis sur la base des dispositions contractuelles précédentes.
3. La présente convention vise à améliorer le fonctionnement des bureaux, ainsi que l'efficacité et l'efficacités de l'action administrative et de la gestion des ressources, et à reconnaître les compétences professionnelles et la qualité du travail de chaque fonctionnaire.
4. Les parties sont, par conséquent, unanimes pour reconnaître qu'il est nécessaire de valoriser et d'améliorer les capacités professionnelles des travailleurs, compte tenu des besoins d'efficacité des collectivités et organismes publics concernés.
5. Pour réaliser les objectifs visés au quatrième alinéa du présent article, les collectivités et organismes publics concernés proposent et financent des actions formatives adéquates, agencées selon des programmes pluriannuels.

**Art. 002**  
**(Durée, délais et procédures d'application)**

1. La présente convention produit ses effets juridiques et économiques à compter du premier jour du mois suivant la date de sa passation, sauf disposition contraire. L'ARRS informe les collectivités et organismes publics concernés de la passation de la présente convention.
2. Les collectivités et organismes publics concernés appliquent les dispositions normatives et économiques à caractère obligatoire et automatique de la présente convention dans les 30 jours qui suivent la conclusion de celle-ci au sens du premier alinéa du présent article.
3. La présente convention parvenue à son échéance est reconduite tacitement d'année en année. En cas de dénonciation de la part de l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée envoyée trois mois au moins avant ladite échéance, les dispositions contractuelles restent en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient remplacées par une nouvelle convention collective.
4. Afin d'éviter toute vacance contractuelle, les plates-formes doivent être présentées trois mois au moins avant l'expiration de la convention. Au cours de cette période et pendant le mois suivant, les parties ne prennent aucune initiative unilatérale ni ne procèdent à des actions directes.
5. Après une vacance contractuelle de trois mois à compter de l'expiration de la validité du volet économique de la présente convention ou de la présentation des plates-formes, si cette dernière a lieu à une date ultérieure, l'indemnité y afférente est versée aux personnels concernés, selon les délais, les modalités et les montants prévus par l'accord du 23 juillet 1993 sur le coût du travail.

6. Lors des négociations biennales relatives au volet économique, l'inflation programmée et l'inflation réelle des deux années précédentes doivent être comparées, conformément aux dispositions de l'accord visé à l'alinéa précédent.

**Art. 003**  
**(Disposition de sauvegarde)**

1. Les dispositions normatives et économiques de la présente convention sont appliquées tant qu'aucun autre accord n'est passé. Les bénéfices économiques peuvent être suspendus, en tout ou en partie, en cas de dépassement des plafonds de dépense.

**Art. 004**  
**(Personnels de l'ARPE)**

1. Les règles en matière de statut et de traitement prévues par la convention collective des personnels du Service sanitaire national sont appliquées aux personnels de l'ARPE à compter de la date de passation de la CCRT du 12 juin 2000 et jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord ad hoc, compte tenu des tables d'équivalence y afférentes. L'ancienneté des personnels concernés ne subit aucune modification.
2. Les dispositions normatives et économiques de la convention collective des personnels du Service sanitaire national sont appliquées aux personnels recrutés par l'ARPE à compter de la passation de la CCRT visée au premier alinéa du présent article et jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord ad hoc.

**Art. 005**  
**(Corps valdôtain des sapeurs-pompiers)**

1. Les personnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers relèvent de la présente convention, sauf dispositions contraires et sans préjudice des dispositions de la section VII du chapitre III du titre III.

**TITRE II**  
**Système des relations syndicales**

**CHAPITRE PREMIER**  
**Objectifs et types de moyens**

**Art. 006**  
**(Objectifs et moyens)**

1. Le système des relations syndicales 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 d'une part des collectivités et organismes publics et d'autre part des syndicats.
2. Ledit objectif implique la nécessité de créer un système de relations syndicales stable et articulé comme suit :
  - a) Négociation collective à l'échelon du statut unique régional ;
  - b) Négociation collective sectorielle, sur les matières et selon les modalités fixées par la présente convention, à l'échelon :
    - b1) De l'Administration régionale ;
    - b2) Des collectivités locales réglementées par la LR n° 54/1998 ;

- b3) Des autres organismes publics visés à l'art. 001 (Champ d'application et objectifs) de la présente convention et non compris au nombre des collectivités mentionnées aux lettres b1) et b2) ci-dessus ;
  - c) Négociation collective décentralisée à l'échelon de chaque administration, sur les matières et selon les modalités fixées par la présente convention ;
  - d) Interprétation authentique des conventions collectives, aux termes de l'art. 51 de la loi régionale n° 22/2010 ;
  - e) Concertation ;
  - f) Information.
3. Les acteurs syndicaux mentionnés à la LR n° 22/2010 sont habilités à procéder à la négociation collective au niveau du statut unique régional.

**Art. 007**

**(Thèmes relevant de la négociation collective sectorielle)**

1. Les thèmes suivants relèvent de la négociation sectorielle :
- a) Les critères généraux de répartition du fonds unique d'établissement visé à l'art. 153 (Fonds unique d'établissement) de la présente convention aux fins de la quantification des ressources à destiner aux rémunérations indiquées à l'art. 154 (Utilisation du fonds unique d'établissement) ;
  - 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. 036 (Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières), 041 (Mandats attribués en vue de l'amélioration des services) et 135 (Salaire de résultat) de la présente convention et compte tenu, entre autres, des mécanismes d'évaluation fondés sur les indices et les standards d'évaluation indiqués à l'annexe F ;
  - c) Les critères généraux, les montants – s'ils ne sont pas autrement préétablis – et les procédures pour définir et verser les rémunérations relatives aux initiatives visées au premier alinéa de l'art. 153 (Fonds unique d'établissement) de la présente convention ;
  - d) Les plans annuels et pluriannuels des activités de formation professionnelle, de requalification et de recyclage du personnel, afin de permettre à ce dernier de s'adapter aux processus de changement ;
  - e) Les orientations et les critères relatifs à la garantie et à l'amélioration du milieu de travail, à la prévention des accidents et à la sécurité sur les lieux de travail, ainsi qu'au respect des obligations visant à faciliter l'activité des fonctionnaires handicapés ;
  - f) L'égalité des chances ;
  - g) La définition, le cas échéant, des pourcentages du fonds à destiner aux situations particulières au sein des collectivités et organismes publics concernés ;
  - 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 personnels, en fonction des changements en matière d'organisation, de technologie et de demande de services.
2. Sans préjudice des principes de l'autonomie des négociations et des règles de conduite des négociateurs au sens du premier alinéa de l'art. 006 (Objectifs et moyens) de la présente convention, à l'issue d'un délai de 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 présente convention ni comporter des dépenses imprévues. Par conséquent, toute clause divergente est considérée comme nulle et ne peut être appliquée.

#### **Art. 008**

##### **(Information et concertation au niveau sectoriel)**

1. Tout négociateur peut demander que l'information et/ou la concertation sur les thèmes visés aux art. 011 (Information) et 012 (Concertation) de la présente convention, importants au niveau sectoriel, soient assurées.

#### **Art. 009**

##### **(Délais et procédures de la négociation collective 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. Pour que les pourparlers puissent commencer, les organes de gouvernement ou associatifs des collectivités et organismes publics visés à l'art. 006 (Objectifs et moyens) de la présente convention signent une entente fixant les modalités d'établissement des actes d'orientation, nomment la délégation de la partie patronale habilitée à procéder à la négociation, ainsi que le président de celle-ci, et convoquent la délégation syndicale habilitée à procéder à la négociation au niveau du statut unique, et ce, dans les trente jours qui suivent la présentation des plateformes. La délégation de la partie patronale est définie par les collectivités et organismes publics susdits ou par les organes représentatifs du secteur concerné.
3. Il appartient à l'ARRS de vérifier, selon les modalités prévues par le onzième alinéa de l'art. 47 de la LR n° 22/2010, si l'accord sectoriel est cohérent avec la présente convention et s'il respecte les critères et les limites imposés par celle-ci ; à cette fin, les collectivités et organismes publics ou les organes représentatifs du secteur concerné sont tenus de transmettre, en sus de l'ébauche d'accord et des documents prévus par la disposition législative susdite, une copie de la directive au sens de laquelle la négociation a eu lieu.
4. Tout accord collectif sectoriel reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.
5. Les accords collectifs décentralisés signés au sens des dispositions en vigueur auparavant s'appliquent jusqu'à la signature de l'accord sectoriel visé au présent article.

#### **Art. 010**

##### **(Négociation collective décentralisée à l'échelon de chaque collectivité et organisme public)**

1. La négociation collective décentralisée s'engage dans toutes les administrations visées à l'art. 001 (Champ d'application et objectifs) de la présente convention et porte sur :
  - a) L'application, au niveau de chaque administration, des critères généraux, programmes et orientations relatifs aux thèmes énumérés au premier alinéa de l'art. 007 (Thèmes relevant de la négociation collective sectorielle) de la présente convention, sans préjudice des éventuelles obligations établies par les négociations de niveau supérieur (sectorielle et/ou du statut unique) ;
  - b) Les critères généraux pour les politiques sur le temps de travail.

2. Pour ce qui est des thèmes visés aux lettres d), e) et i) du premier alinéa de l'art. 007 (Thèmes relevant de la négociation collective sectorielle) susdit et à la lettre b) du premier alinéa du présent article, à l'issue d'un délai de 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 acteurs syndicaux mentionnés à l'art. 013 (Acteurs syndicaux sur les lieux de travail) de la présente convention sont habilités à procéder à la négociation collective décentralisée.
4. Aux fins de la négociation collective décentralisée, la délégation de la partie patronale est définie par chaque administration.
5. Il appartient à l'ARRS de vérifier, selon les modalités prévues par le onzième alinéa de l'art.47 de la LR n° 22/2010, si l'accord décentralisé, assorti des documents prévus par la disposition législative susdite, est cohérent avec la présente convention et s'il respecte les critères et les limites imposés par celle-ci.

**Art. 011**  
**(Information)**

1. Les collectivités et organismes publics informent périodiquement et promptement les acteurs syndicaux visés à l'art. 013 (Acteurs syndicaux sur les lieux de travail) de la présente convention des actes de portée générale, même de nature financière, relatifs à la relation de travail, à l'organisation des bureaux, aux modalités de recrutement des personnels 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 collective décentralisée complémentaire, ladite information doit être préalable.
3. Pour que l'information soit la plus exhaustive possible, toute partie concernée peut demander que des rencontres aient lieu 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, d'externalisation et de transformation sont engagés.
4. Dans les cas indiqués à l'art. 50 du décret législatif n° 81/2008, il est prévu de consulter le représentant de la sécurité.

**Art. 012**  
**(Concertation)**

1. Chacun des acteurs indiqués à l'art. 013 (Acteurs syndicaux sur les lieux de travail) de la présente convention peut, après avoir été informé au sens de l'art. 011 (Information) et sur demande écrite, ouvrir la concertation.
2. Les critères généraux afférents aux matières suivantes sont également établis par voie de concertation :
  - a) Organisation de l'horaire de service ;
  - b) Perfectionnement des critères relatifs à la progression 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 aux art. 043 (Avancement d'une catégorie à la catégorie immédiatement supérieure) et 044 (Avancement d'une position à la position supérieure) de la présente convention ;
  - d) Évaluation des positions et liste des fonctions y afférentes ;

- e) Attribution des mandats relatifs aux positions visées aux art. 037 (Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières), 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées), 040 (Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D) et 041 (Mandats attribués en vue de l'amélioration des services) de la présente convention ;
  - f) Mécanismes d'évaluation permanents, sans préjudice des indications contenues dans l'annexe F du présent texte unique ;
  - g) Critères généraux relatifs à la mobilité interne ;
  - 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'application de dispositions législatives comportant des transferts d'attributions et de personnels.
3. La première réunion de concertation se tient 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 responsabilité, correction et transparence.
4. La concertation s'achève au plus tard le trentième jour qui suit la date de la demande susdite. Un procès-verbal des résultats y afférents mentionne les positions des parties.

#### **Art. 013**

##### **(Acteurs syndicaux sur les lieux de travail)**

1. Jusqu'à ce qu'une loi régionale régleme les représentations syndicales unitaires, les acteurs syndicaux sur les lieux de travail sont les organisations syndicales qui ont signé la présente convention.

#### **Art. 014**

##### **(Règles de conduite dans les relations syndicales)**

1. Le système des relations syndicales s'inspire des principes de correction, de bonne foi et de transparence des comportements et vise à la prévention des conflits. Avant la fin du premier mois de la négociation décentralisée et si celle-ci n'est pas interrompue, les parties ne prennent aucune initiative unilatérale ni ne procèdent à des actions directes. Pendant la période de concertation, les parties ne prennent aucune initiative unilatérale dans les matières discutées.

#### **Art. 015**

##### **(Nature des autorisations d'absence syndicale)**

1. Les fonctionnaires bénéficiant d'autorisations d'absence syndicale portant sur un ou plusieurs jours ou sur une ou plusieurs heures sont considérés comme étant en service.

#### **Art. 016**

##### **(Autorisations de prélèvement)**

1. En cas de mutation d'un fonctionnaire d'une administration du statut unique à une autre, ledit fonctionnaire demeure inscrit au syndicat auquel il a adhéré, sans qu'aucune nouvelle autorisation de prélèvement ne soit nécessaire.

## CHAPITRE II

### Fonctionnement des services publics essentiels et procédures de conciliation en cas de grève

#### Art. 017

##### (Application et finalités)

1. La présente convention applique les dispositions de la loi n° 146 du 12 juin 1990 modifiée, en matière de services minimums à assurer en cas de grève dans le cadre des services essentiels, indique les prestations indispensables et fixe les critères d'établissement des contingents de personnel appelés à garantir les services en cause.
2. La présente convention indique également les modalités et les délais relatifs aux procédures de conciliation prévues en cas de conflit.
3. Les actions syndicales de mise en œuvre des politiques syndicales en matière de réforme, de revendication et de convention tant à l'échelon du statut unique qu'à l'échelon décentralisé sont soumises aux dispositions de la présente convention. Les dispositions en matière de préavis et d'indication de la durée ne s'appliquent pas en cas de conflit relatif à la défense des valeurs et de l'ordre constitutionnels ou d'événements graves portant atteinte à la sécurité des travailleurs.

#### Art. 018

##### (Services publics essentiels)

1. Aux termes des art. 1<sup>er</sup> et 2 de la loi n° 146 du 12 juin 1990 modifiée, les activités et les services énumérés ci-après sont considérés comme essentiels dans le cadre du statut unique de la fonction publique de la Vallée d'Aoste :
  - a. État civil et service électoral ;
  - b. Hygiène, santé et assistance ;
  - c. Protection de la liberté des personnes et de la sécurité publique ;
  - d. Production et distribution d'énergie et de biens de première nécessité, ainsi que gestion et entretien des installations y afférentes, pour ce qui est de la sécurité de ces dernières ;
  - e. Collecte et traitement des ordures ménagères et des déchets spéciaux toxiques et nocifs ;
  - f. Transports ;
  - g. Éducation publique ;
  - h. Services du personnel ;
  - i. Services culturels ;
  - j. Services technologiques et informatiques susceptibles de garantir les activités et les services indiqués aux lettres précédentes ;
  - k. Services de contrôle du casino.
2. Dans le cadre des services essentiels visés au premier alinéa du présent article, seule la continuité des prestations ci-après, indispensables pour garantir le respect des valeurs et des droits constitutionnellement protégés, est assurée, selon les modalités indiquées aux art. 019 (Réglementation spéciale applicable aux personnels enseignants et non enseignants – administratifs, techniques et auxiliaires – des écoles de tout ordre et degré et des institutions éducatives de la Vallée d'Aoste), 020 (Réglementation spéciale applicable aux personnels enseignants et éducateurs des collectivités locales) et 021 (Contingents de personnels) de la présente convention :
  - a. Enregistrement des naissances et des décès ;

- b. Activités prescrites, compte tenu des échéances prévues par la loi, pour assurer le déroulement régulier des consultations électorales, de la date de publication de l'arrêté portant convocation des électeurs à la remise des plis aux bureaux compétents ;
- c. Services des cimetières, pour ce qui est du transport, de la réception et de l'inhumation des corps ;
- d. Services d'intervention rapide et de soins, éventuellement à domicile, pour assurer la protection physique des personnes dépendantes et des mineurs accueillis dans des structures d'hébergement ad hoc, ainsi que la préparation et la distribution des repas auxdites personnes ;
- e. Pharmacies communales : prestations réduites et recours éventuel au personnel d'astreinte ;
- f. Abattoirs : conservation de la viande dans les chambres froides et soins des animaux destinés à l'abattage ;
- g. Entrepôts généraux : conservation et distribution des denrées périssables ;
- h. Travaux concernant les réseaux routier (y compris le déneigement), hydrique, des égouts et d'épuration, avec un nombre réduit d'équipes d'intervention rapide en service d'astreinte 24/24 h ;
- i. Travaux dans les chantiers, pour ce qui est de la garde et de la surveillance des installations, ainsi que des mesures de prévention visant à protéger la santé physique des citoyens ;
- j. Fourniture d'eau, d'électricité et de gaz : service assuré par un nombre réduit de personnel, tout comme pendant les jours fériés, ainsi que par les équipes d'intervention rapide en service d'astreinte lorsque celles-ci sont prévues ;
- k. Jardins zoologiques et fermes, uniquement pour ce qui est des activités assurant l'hygiène, la santé, les repas et la garde des animaux ;
- l. Services relevant de la préfecture, ayant un caractère d'urgence, aux fins de la sauvegarde de l'ordre public et de la garantie des droits constitutionnellement protégés ;
- m. Police locale : services assurés par un nombre de personnel suffisant pour fournir les prestations minimales concernant :
  - m1. Les activités demandées par l'autorité judiciaire et les interventions en cas de soins médicaux obligatoires ;
  - m2. Le relevé des données en cas d'accidents de la route ;
  - m3. Les interventions rapides ;
  - m4. Les activités de la centrale opérationnelle ;
  - m5. La surveillance de l'hôtel de ville ou de la maison communale ;
  - m6. L'assistance en cas de service de déneigement au sens de la lettre h) du présent alinéa ;
- n. Services culturels, uniquement pour ce qui est de la protection et de la surveillance des biens culturels propriété de l'Administration ;
- o. Corps forestier : services assurés par un nombre de personnel suffisant pour fournir les prestations minimales concernant :
  - o1. Les activités demandées par l'autorité judiciaire ;
  - o2. Les interventions rapides et de protection civile ;
  - o3. La lutte contre les incendies des forêts ;



- o4. La protection de l'environnement ;
- o5. L'ordre public ;
- o6. Les activités de police judiciaire faisant suite à la réception des *notitiae criminis* ;
- p. Services du personnel, uniquement pour ce qui est :
  - p1. Des interventions urgentes en matière de prévention et de protection de la sécurité physique des travailleurs ;
  - p2. Des déclarations d'accidents et/ou d'assurance ;
  - p3. Du versement des rémunérations ainsi que de l'élaboration et du contrôle des bordereaux de versement des cotisations de sécurité sociale lorsque le jour de grève coïncide avec l'échéance prévue par la loi ; cette prestation doit être garantie uniquement lorsque seuls les fonctionnaires des services du personnel sont en grève, pour toute la journée et pendant la période comprise entre le 5 et le 15 de chaque mois ;
- q. Protection civile : services assurés avec des personnels d'astreinte ;
- r. Corps régional des sapeurs-pompiers : services assurés par un nombre de personnel suffisant pour fournir les prestations minimales concernant :
  - r1. L'extinction des incendies et les secours techniques urgents ;
  - r2. La lutte contre les incendies à l'aéroport ;
  - r3. Le service de première intervention de lutte contre les incendies et de secours dans les tunnels internationaux, au sens du plan interne d'intervention et de sécurité y afférent ;
- s. Service de voirie, dans les délais fixés par l'accord sectoriel en vigueur ;
- t. Prison, uniquement pour ce qui est de la surveillance ainsi que de la préparation et de la distribution des repas ;
- u. Services éducatifs et scolaires, selon les indications des art. 019 (Réglementation spéciale applicable aux personnels enseignants et non enseignants – administratifs, techniques et auxiliaires – des écoles de tout ordre et degré et des institutions éducatives de la Vallée d'Aoste) et 020 (Réglementation spéciale applicable aux personnels enseignants et éducateurs des collectivités locales) de la présente convention ;
- v. Transports, y compris ceux assurés par les véhicules des différents parcs automobiles, dont les transports effectués au profit d'autres services communaux et régionaux, à condition qu'il s'agisse de services essentiels ;
- w. Délivrance des certificats du Registre des entreprises aux fins de la participation à des marchés publics pour lesquels le paiement de frais d'urgence est prévu, à savoir :
  - dépôts de bilans et d'actes sociétaires ;
  - certification relative aux opérations d'exportation et d'importation temporaires de marchandises (carnets ATA et TIR) ;
  - certification relative au dédouanement des marchandises périssables ; ces prestations doivent être assurées uniquement en fonction des échéances éventuellement prévues par la loi ;
  - enregistrement de brevets ;
- x. Surveillance des installations et des équipements lorsque l'interruption du fonctionnement de ceux-ci entraîne des dommages aux personnes ou aux équipements. Les éventuels travaux d'entretien sont assurés par le personnel d'astreinte ;

- y. Services de contrôle régional de la maison de jeu de Saint-Vincent.
3. Pendant les périodes de grève, les prestations énumérées ci-dessus doivent être assurées par les collectivités et organismes publics qui les fournissent habituellement.

**Art. 019**

**(Réglementation spéciale applicable aux personnels enseignants et non enseignants  
– administratifs, techniques et auxiliaires –  
des écoles de tout ordre et degré et des institutions éducatives de la Vallée d'Aoste)**

1. La continuité des prestations indispensables indiquées ci-après, figurant au nombre des services fournis dans le secteur de l'éducation publique au sens de la lettre g) du premier alinéa de l'art. 018 (Services publics essentiels) de la présente convention, doit être assurée en cas de grève :
- a. Conseils de classe de préparation des bulletins scolaires, examens finaux et examens d'aptitude, ainsi que toute autre activité nécessaire à ces fins ;
  - b. Examens de fin des cours prévus dans le cadre des cycles d'instruction de tous les ordres et degrés du système scolaire (examens en vue de l'obtention du certificat d'études élémentaires, du diplôme de fin d'études secondaires du premier degré, du diplôme de qualification professionnelle et de maître d'art et du diplôme de maître/maîtresse d'école maternelle, ainsi qu'examens d'État) ;
  - c. Surveillance des mineurs pendant les repas à la cantine scolaire dans les cas où le service de restauration ne pourrait être convenablement remplacé ;
  - d. Services indispensables dans les institutions éducatives, notamment, activités de cuisine et surveillance des élèves pendant les repas et pendant la nuit.
2. Lors des grèves, les dirigeants ou les responsables des services visés au premier alinéa du présent article invitent par écrit le personnel intéressé à communiquer sa décision d'adhérer à la grève dans les cinq jours qui suivent le déclenchement de celle-ci. Passé ledit délai, les dirigeants ou les responsables susdits évaluent, sur la base des données dont ils disposent, l'importance de la réduction des services en cause et communique aux familles les modalités de fonctionnement de ceux-ci ou leur suspension, et, ce, quatre jours au moins avant la grève.
3. Afin de garantir les services essentiels indiqués à la lettre u) du deuxième alinéa de l'art. 018 (Services publics essentiels) de la présente convention et les prestations indispensables y afférentes :
- a. Aucune grève à durée indéterminée ne peut être lancée ;
  - b. Étant donné que le droit à l'instruction et aux activités éducatives indispensables indiquées au premier alinéa du présent article n'est réellement garanti que si l'efficacité de l'année scolaire, exprimée en jours, n'est pas compromise, la durée des grèves, y compris celles courtes visées à la lettre d) ci-dessous, ne peut dépasser, au total et au titre d'une année scolaire, pour les activités d'enseignement et pour les activités liées au fonctionnement de l'école, le plafond de 40 heures par personne (équivalant à 8 jours) dans les écoles maternelles et élémentaires et de 60 heures (équivalant à 12 jours) dans les écoles des autres ordres et degrés ;
  - c. Les grèves dans les écoles de tout ordre et degré, y compris les grèves courtes ou les grèves générales, ne peuvent durer plus de deux jours consécutifs ; la première grève au début de chaque conflit ne peut durer plus d'un jour ouvrable (24 heures consécutives), alors que les grèves suivantes, dans le cadre du même conflit, ne peuvent durer plus de deux jours consécutifs (48 heures consécutives). Au cas où la grève serait prévue le ou les jours qui précèdent ou suivent un jour de fête, elle ne doit pas durer plus d'un jour. Au cas où plusieurs grèves seraient déclenchées dans un service par une ou par différentes organisations syndicales et qu'elles entraînent des désagréments pour un même bassin

- d'usagers, deux jours au moins doivent s'écouler entre l'une et l'autre grève, plus le préavis visé au premier alinéa de l'art. 022 (Modalités des grèves) de la présente convention.
- d. Les grèves courtes – pouvant être lancées au lieu des grèves d'une journée – ne doivent être faites que pendant la première ou la dernière heure de cours ou d'activité éducative. En cas de travail posté, les grèves ne peuvent être faites que pendant la première ou la dernière heure de chaque période de travail ; si les activités en cause durent toute la journée, les grèves doivent être faites pendant la première heure du matin et pendant la dernière heure de l'après-midi. L'appel à la grève courte doit être précis et indiquer si celle-ci doit être faite pendant la première ou la dernière heure de cours, le choix entre les deux n'étant pas autorisé. Les grèves courtes sont prises en compte aux fins du calcul des plafonds visés à la lettre b) du présent article : 5 heures de grève courte correspondent à une journée de grève. La durée des grèves courtes dans le cadre des activités utiles aux fins de l'enseignement doit être fixée compte tenu de l'horaire préétabli lors de la planification y afférente ;
  - e. Les grèves qui coïncident avec les conseils de classe de préparation des bulletins scolaires qui se tiennent tous les trois ou quatre mois (ceux de fin d'année étant exclus) ne doivent en aucun cas entraîner un report de plus de 5 jours par rapport aux délais fixés par le calendrier scolaire ;
  - f. Les grèves qui coïncident avec les conseils de classe de préparation des bulletins scolaires qui se tiennent en fin d'année ne doivent pas reporter la conclusion des opérations y afférentes lorsque lesdits conseils sont suivis des examens de fin de cours. Dans les autres cas, les grèves en cause ne doivent en aucun cas entraîner un report de plus de 5 jours par rapport aux délais fixés.
4. Pour tout ce qui n'est pas expressément visé aux alinéas précédents, il est fait application de la réglementation générale prévue par la présente convention, exception faite des dispositions de l'art. 021 (Contingents de personnels).

#### **Art. 020**

#### **(Réglementation spéciale applicable aux personnels enseignants et éducateurs des collectivités locales)**

1. La continuité des prestations indispensables indiquées ci-après, relevant des crèches et figurant au nombre des services fournis dans le secteur de l'éducation publique au sens de la lettre g) du premier alinéa de l'art. 018 (Services publics essentiels) de la présente convention, doit être assurée en cas de grève :
  - a. Activité éducative, assistance et surveillance des enfants.
2. Lors des grèves, les dirigeants ou les responsables des services visés au premier alinéa du présent article invitent par écrit le personnel enseignant et éducateur intéressé à communiquer sa décision d'adhérer à la grève dans les cinq jours qui suivent le déclenchement de celle-ci. Passé ledit délai, les dirigeants ou les responsables susdits évaluent, sur la base des données dont ils disposent, l'importance de la réduction des services en cause et communique aux familles les modalités de fonctionnement de ceux-ci ou leur suspension, et, ce, quatre jours au moins avant la grève.
3. Afin de garantir les services essentiels indiqués à la lettre u) du deuxième alinéa de l'art. 018 (Services publics essentiels) de la présente convention et au premier alinéa du présent article et les prestations indispensables y afférentes :
  - a. Aucune grève à durée indéterminée ne peut être lancée ;
  - b. La durée des grèves dans les crèches, y compris celles courtes visées à la lettre d) ci-dessus, ne peut dépasser, au total et au titre d'une année scolaire, le plafond de 40 heures par personne (équivalant à 8 jours) ;

- c. Les grèves, y compris les grèves courtes ou les grèves générales, ne peuvent durer plus de deux jours consécutifs ; la première grève au début de chaque conflit ne peut durer plus d'un jour ouvrable (24 heures consécutives), alors que les grèves suivantes, dans le cadre du même conflit, ne peuvent durer plus de deux jours consécutifs (48 heures consécutives). Au cas où la grève serait prévue le ou les jours qui précèdent ou suivent un jour de fête, elle ne doit pas durer plus d'un jour. Au cas où plusieurs grèves seraient déclenchées dans un service par une ou par différentes organisations syndicales et qu'elles entraînent des désagréments pour un même bassin d'usagers, deux jours au moins doivent s'écouler entre l'une et l'autre grève, plus le préavis visé au premier alinéa de l'art. 022 (Modalités des grèves) de la présente convention.
  - d. Les grèves courtes – pouvant être lancées au lieu des grèves d'une journée – ne doivent être faites que pendant la première ou la dernière heure d'activité éducative. En cas de travail posté, les grèves ne peuvent être faites que pendant la première ou la dernière heure de chaque période de travail ; si les activités en cause durent toute la journée, les grèves doivent être faites pendant la première heure du matin et pendant la dernière heure de l'après-midi. L'appel à la grève courte doit être précis et indiquer si celle-ci doit être faite pendant la première ou la dernière heure d'activité éducative, le choix entre les deux n'étant pas autorisé. Les grèves courtes sont prises en compte aux fins du calcul des plafonds visés à la lettre b) du présent article : 5 heures de grève courte correspondent à une journée de grève. La durée des grèves courtes dans le cadre des prestations utiles aux fins de l'activité éducative doit être fixée compte tenu de l'horaire préétabli lors de la planification y afférente ;
  - e. Les grèves d'une journée ne peuvent entraîner la fermeture des crèches ni la suspension du service fourni aux familles pendant plus de huit jours par année scolaire.
4. Pour tout ce qui n'est pas expressément visé aux alinéas précédents, il est fait application de la réglementation générale prévue par la présente convention, exception faite des dispositions de l'art. 021 (Contingents de personnels).

**Art. 021**  
**(Contingents de personnels)**

1. Aux fins du deuxième alinéa de l'art. 018 (Services publics essentiels) de la présente convention, des contingents de personnel relevant des différents profils professionnels et catégories chargés des services minimums sont interdits du droit de grève pour assurer la continuité des prestations indispensables y afférentes, et ce, par des règlements de service adoptés sur la base de protocoles d'entente ad hoc passés lors de la négociation décentralisée entre les collectivités et organismes publics et les organisations syndicales représentatives car admises aux négociations du statut unique au sens de la LR n° 22/2010.
2. Les protocoles visés au premier alinéa du présent article, qui doivent être signés dans les soixante jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention ou, en tout état de cause, avant le début de la période de quatre ans relevant de la convention décentralisée, indiquent :
  - a. Les catégories et les profils professionnels qui forment les contingents en cause ;
  - b. Les contingents de personnel, répartis par catégorie et profil professionnel ;
  - c. Les critères et les modalités à suivre au niveau de l'agencement des différents contingents dans le cadre de chaque bureau ou lieu de travail.
3. Au cas où les parties ne parviendraient pas à signer les protocoles visés au premier alinéa du présent article, les procédures de conciliation visées à l'art. 023 (Procédures de conciliation) de la présente convention sont mises en places par les acteurs compétents.

4. Conformément aux dispositions des règlements mentionnés au premier alinéa du présent article, les dirigeants et les responsables du fonctionnement des différents bureaux ou lieux de travail, selon l'organisation de chaque collectivité ou organisme public, établissent, lors de chaque grève et, normalement, en appliquant des critères de roulement, les noms des fonctionnaires à insérer dans les contingents susdits pour fournir les prestations nécessaires, et, par conséquent, interdits du droit de grève. Les noms en cause sont communiqués aux organisations syndicales locales et à chacun des travailleurs concernés au plus tard le cinquième jour qui précède la date de la grève. Lesdits travailleurs ont le droit d'exprimer, dans les 24 heures qui suivent la réception de la communication susdite, leur volonté de participer à la grève et de demander à être remplacés, au cas où ceci serait possible.
5. Dans l'attente de la définition et de l'adoption des règlements visés au premier alinéa du présent article, les services minimums en cause sont assurés par les contingents déjà définis sur la base de conventions décentralisées précédentes.
6. Les protocoles visés au premier alinéa du présent article font partie intégrante de la convention.

**Art. 022**  
**(Modalités des grèves)**

1. Les structures et les représentations syndicales qui appellent à des actions de grève concernant les services visés à l'art. 018 (Services publics essentiels) de la présente convention sont tenues d'en informer l'administration intéressée 10 jours au moins auparavant en précisant, notamment, la durée, les modalités et les motivations y afférentes. En cas d'annulation, de suspension ou de renvoi d'une grève, les structures et les représentations syndicales doivent en informer aussitôt l'administration intéressée pour que les services concernés retrouvent la normalité pendant la période temporelle au titre de laquelle la grève avait été précédemment lancée.
2. Lorsqu'une grève est organisée pour régler un conflit collectif à l'échelon du statut unique régional et à l'échelon sectoriel, le Département des collectivités locales, des fonctions préfectorales et de la protection civile de la Présidence de la Région et les administrations du secteur intéressé doivent en être informés ; quant aux grèves lancées pour régler des conflits à l'échelon d'une seule administration, c'est celle-ci qui doit en être informée. Lorsqu'une action de grève porte préjudice à la fourniture de services aux citoyens, les administrations concernées doivent transmettre une communication complète et rapide sur les modalités et les temps y afférents aux chaînes publiques et privées de radio et de télévision et aux organes de presse les plus importants dans le cadre de la zone intéressée par la grève. Les collectivités et organismes publics concernés doivent effectuer une communication analogue aussi en cas d'annulation, de suspension ou de renvoi d'une grève, au sens du neuvième alinéa de l'art. 023 (Procédures de conciliation) de la présente convention.
3. La durée et les temps des actions de grève sont fixés comme suit :
  - a. La première grève lancée au début d'un conflit ne peut durer qu'une seule journée de travail (soit 24 heures consécutives) ;
  - b. Par la suite, pour le même conflit, les grèves peuvent durer jusqu'à deux journées de travail (soit 48 heures consécutives) ;
  - c. Les grèves d'une durée inférieure à la journée doivent porter sur la ou les heures de début ou de fin de chaque période de travail, selon l'agencement de l'horaire prévu dans le cadre des unités organisationnelles ou des lieux de travail ;
  - d. Les organisations syndicales garantissent que les grèves concernant certaines aires professionnelles et/ou organisationnelles ne portent pas préjudice aux prestations considérées comme indispensables. En tout état de cause, les grèves dans des unités

- organisationnelles qui ne fonctionnent pas de manière indépendante ne sont pas autorisées, ni les formes subreptices de grève telles que les assemblées permanentes.
- e. Au cas où des acteurs syndicaux différents lanceraient des grèves à des moments différents mais concernant un même service final et un même bassin d'usagers, l'intervalle minimum entre une action de grève et le déclenchement de la grève suivante est fixé à quarante-huit heures, plus le préavis visé au premier alinéa du présent article ;
  - f. Les grèves qui affectent successivement les services et les unités d'une même structure ne sont pas autorisées.
4. Le bassin d'usagers peut être celui de l'ensemble des administrations du statut unique régional ou des différents secteurs de celui-ci, ou encore de chacune desdites administrations considérées isolément. En cas de grève intéressant un même bassin d'usagers, celui-ci en est informé par le Département des collectivités locales, des fonctions préfectorales et de la protection civile de la Présidence de la Région, par les collectivités et organismes publics du secteur concerné ou par chaque administration, respectivement s'il s'agit d'une grève organisée à l'échelon régional, sectoriel ou local, et ce, dans les 24 heures qui suivent la communication y afférente des organisations syndicales ayant déclenché la grève.
5. Aucune grève ne peut être lancée pendant les périodes ci-après :
- a. Du 10 au 20 août ;
  - b. Du 23 décembre au 7 janvier ;
  - c. Du jeudi qui précède le jour de Pâques au mardi suivant ;
  - d. Dans les deux jours qui précèdent et dans les deux jours qui suivent la commémoration des défunts, pour ce qui est des services des cimetières et des services de police municipale ;
  - e. Dans les cinq jours qui précèdent et dans les cinq jours qui suivent les consultations électorales européennes, nationales, régionales et communales, ainsi que les référendums nationaux et locaux ;
6. Toute action de grève qui serait lancée ou en cours est immédiatement suspendue en cas d'événement particulièrement grave ou de calamité naturelle.

**Art. 023**  
**(Procédures de conciliation)**

1. En cas de conflit syndical pouvant se transformer en un mouvement de grève, les procédures de conciliation visées aux alinéas suivants sont mises en œuvre.
2. Les procédures de conciliation relèvent de la compétence :
  - a. Du président de la Région, en sa qualité de préfet, si le conflit syndical a une portée régionale ;
  - b. Du président de la Région, en sa qualité de préfet, si le conflit syndical a une portée sectorielle ;
  - c. Du représentant légal de l'organisme public concerné, si le conflit syndical a une portée locale, mais du président de la Région, en sa qualité de préfet, si l'administration locale est l'une des parties en cause.
3. En cas de conflits de portée régionale ou sectorielle, pour tenter une conciliation, le président de la Région convoque les parties dans les trois jours ouvrables qui suivent la communication écrite indiquant les raisons et les objectifs de l'état d'agitation et de la requête relative à la mise en place d'une procédure de conciliation. Afin de mener à bien sa tentative de conciliation, qui ne doit pas durer plus de cinq jours ouvrables, il peut demander des informations et des

éclaircissements aux organisations syndicales et aux acteurs publics impliqués. Passé le délai susdit, la tentative de conciliation est considérée comme effectuée, aux fins des dispositions du deuxième alinéa de l'art. 2 de la loi n° 146/1990, tel qu'il a été modifié par la loi n° 83/2000.

4. En cas de conflits de portée locale, pour tenter une conciliation, les acteurs indiqués à la lettre c) du deuxième alinéa du présent article convoquent les organisations syndicales dans un délai de trois jours ouvrables, selon les procédures et les modalités visées au troisième alinéa ci-dessus. La tentative de conciliation en cause ne doit pas durer plus de cinq jours.
5. La procédure de conciliation est considérée comme effectuée si les acteurs visés au deuxième alinéa du présent article ne convoquent pas les parties dans le délai fixé, qui court à compter de la communication écrite de l'état d'agitation.
6. La procédure de conciliation visée aux troisième et quatrième alinéas du présent article ne doit pas durer, au total, plus de dix jours ouvrables à compter de la déclaration formelle de l'état d'agitation.
7. Les résultats de la tentative de conciliation visée au troisième alinéa du présent article sont consignés sur un procès-verbal signé par les parties, indiquant les positions de chacun sur les matières en cause, et envoyé à la Commission de garantie.
8. En cas d'issue positive de la conciliation, le procès-verbal susdit doit également contenir la déclaration expresse d'annulation de l'état d'agitation. Cette annulation ne constitue pas une forme déloyale d'action syndicale au sens du sixième alinéa de l'art. 2 de la loi n° 146/1990 modifiée. En cas d'issue négative, le procès-verbal doit indiquer les raisons y afférentes et les parties sont libres de procéder selon les formes syndicales habituelles, dans le respect des dispositions législatives et contractuelles en vigueur.
9. Les annulations, suspensions ou renvois de grève ne constituent pas de formes déloyales d'action syndicale ni dans les cas prévus au sixième alinéa de l'art. 2 de la loi n° 146/1990 modifiée, ni lorsqu'elles sont décidées du fait d'éléments objectifs nouveaux dans la position de la partie patronale.
10. Les parties ne prennent aucune initiative unilatérale ni ne peuvent saisir l'autorité judiciaire sur les matières faisant l'objet du conflit tant que les procédures susmentionnées ne sont pas totalement achevées.
11. Au cas où une deuxième action de grève serait entamée, au titre du même conflit et par le même syndicat, pendant la période qui s'écoule entre cette deuxième grève et la grève précédente ou la révocation de celle-ci, il n'est pas obligatoire d'engager de nouveau la procédure visée aux alinéas précédents. La durée de ladite période est fixée à 120 jours, exclusion faite des périodes de franchise visées à l'art. 022 (Modalités des grèves) de la présente convention.

#### **Art. 024**

##### **(Retenues pour faits de grève)**

1. En cas de grève d'une durée inférieure à la journée de travail, les fonctionnaires se voient appliquer une retenue sur leur traitement en fonction de la durée effective de leur absence de service, le minimum étant fixé, en tout état de cause, à une heure. Par ailleurs, la retenue pour chaque heure de grève est égale à la rétribution individuelle horaire prévue au sens de la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 127 (Notion de rémunération) de la présente convention, augmentée de 1/156<sup>e</sup> de la prime de bilinguisme mensuelle.
2. En cas de grève d'une journée de travail, la retenue sur le traitement est égale à la rétribution individuelle journalière prévue au sens de la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 127 (Notion de rémunération) de la présente convention, augmentée de 1/30<sup>e</sup> de la prime de bilinguisme mensuelle.

Lorsque la journée de travail est de plus de huit heures, les dispositions du premier alinéa du présent article sont appliquées aux heures qui excèdent la durée normale de travail.

3. Les fonctionnaires participent aux grèves selon les formes, les manières et la durée fixées par les organisations syndicales.

#### **Art. 025**

##### **(Dispositions finales)**

1. En cas de non respect de la loi n° 146 du 12 juin 1990 modifiée et de la présente convention, il est fait application des dispositions de l'art. 4 de la loi susmentionnée et de l'art. 28 de la loi n° 300 du 20 mai 1970.

### **TITRE III**

#### **Relation de travail**

##### **CHAPITRE PREMIER**

##### **Accès à l'emploi et système de classification du personnel**

#### **Art. 026**

##### **(Accès à l'emploi)**

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

#### **Art. 027**

##### **(Classification du personnel)**

1. Le nouveau système de classification du personnel s'inspire de critères de flexibilité qui tiennent compte des exigences des nouveaux modèles d'organisation et s'articule en quatre catégories dénommées, respectivement, A, B, C et D. Pour le personnel de la catégorie D, l'institution d'une aire réunissant les positions caractérisées par des compétences professionnelles particulières est prévue, selon les dispositions de l'art. 036 (Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières) et des articles suivants de la présente convention.
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 de 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 774,69 euros à titre d'indemnité personnelle non résorbable.



Ledit cas de figure se produit uniquement si le personnel en cause ne bénéficie pas de l'un des mandats visés aux art. 036 (Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières) et 037 (Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières) de la présente convention.

3. Au cas où cela lui serait demandé, tout fonctionnaire 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 fonctionnaire en vue de la réalisation des objectifs établis, et ce, sur demande du dirigeant de la structure à laquelle le fonctionnaire 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 B de la présente convention, qui décrivent l'ensemble des conditions professionnelles requises pour l'exercice des fonctions relevant de chaque catégorie et position.
5. L'annexe B de la présente convention indique, uniquement à titre d'exemple, les profils relevant de chaque catégorie et position.
6. Les administrations définissent, en fonction de leur organisation, des profils professionnels ne figurant pas à l'annexe B ou comportant des compétences autres que celles indiquées à ladite annexe et les classent 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. 028**  
**(Contrat individuel de travail)**

1. Les relations de travail à durée indéterminée ou déterminée sont régies par des contrats individuels, aux termes des lois, des dispositions communautaires et de la présente convention.
2. Les contrats individuels de travail doivent être conclus par écrit et indiquer :
  - a) La typologie de la relation de travail ;
  - b) La date de début de la relation de travail ;
  - c) L'emploi et le traitement y afférent ;
  - d) Les fonctions relatives à l'emploi en cause ;
  - e) La durée de la période d'essai ;
  - f) La date d'expiration, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ;
  - g) Le lieu de travail ou, en l'absence d'un lieu fixe et préétabli, le fait que les fonctions sont exercées dans des endroits différents préétablis.
3. Les contrats individuels doivent préciser que la relation de travail est régie par les conventions collectives en vigueur, y compris pour ce qui est des causes de résiliation des contrats et du délai de préavis. En tout état de cause, l'annulation de la procédure de recrutement, qui est le fondement même de tout contrat, constitue une condition résolutoire de celui-ci, et aucun préavis n'est nécessaire dans ce cas.
4. Avant de procéder à la passation d'un contrat, l'Administration invite l'intéressé à produire la documentation requise par les dispositions en vigueur et par l'avis de concours dans un délai d'au moins trente jours, pouvant être prolongé de trente jours dans des cas particuliers. Dans ledit délai, l'intéressé doit déclarer sur l'honneur qu'il n'est pas titulaire d'un autre emploi public ou privé et qu'il ne se trouve dans aucun des cas d'incompatibilité prévus par les dispositions en vigueur. Dans le cas contraire, il doit joindre à la documentation qu'il dépose une déclaration attestant qu'il opte pour la nouvelle administration.

5. À défaut de présentation de la documentation requise dans le délai indiqué au quatrième alinéa du présent article, l'Administration notifie à l'intéressé sa décision de ne pas procéder à la passation du contrat.
6. Les contrats individuels de travail visés au premier alinéa du présent article remplacent les actes de nomination des personnels et déploient les mêmes effets.

**Art. 029**  
**(Période d'essai)**

1. Les fonctionnaires sous contrat à durée indéterminée sont soumis à une période d'essai dont la durée est établie comme suit :
  - a) 3 mois pour les catégories A et B ;
  - b) 6 mois pour les catégories C et D.Aux fins du calcul de la période d'essai, seul le service effectivement accompli est pris en compte.
2. La période d'essai est suspendue en cas de congé de maladie. En l'occurrence, les fonctionnaires conservent leur emploi pendant une période de 6 mois maximum, au cours de laquelle ils sont rémunérés selon les dispositions prévues pour les personnels qui ne sont plus soumis à la période d'essai. À l'issue de ladite période, le contrat de travail est résilié.
3. La période d'essai est également suspendue dans les autres cas prévus par la loi ou par les règlements en vigueur. En l'occurrence, les fonctionnaires sont rémunérés selon les dispositions prévues pour les personnels qui ne sont plus soumis à la période d'essai.
4. Une fois écoulée la première moitié de la période d'essai, le contrat peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre partie, sans préavis ni indemnité de préavis, sauf dans les cas visés aux deuxième et troisième alinéas du présent article. Le contrat est considéré comme résilié à compter de la notification y afférente. Lorsqu'un contrat est résilié par l'Administration, celle-ci est tenue de motiver sa décision.
5. La période d'essai ne peut être renouvelée ni prolongée.
6. Si le contrat de travail n'est pas résilié par l'une ou l'autre partie pendant la période d'essai, le fonctionnaire est considéré comme recruté de plein droit et son ancienneté de service est calculée à compter du jour de son recrutement.
7. En cas de résiliation, le fonctionnaire est rémunéré jusqu'au dernier jour de service effectif et son traitement comprend la part de treizième mois à laquelle il a droit. Par ailleurs, les congés annuels auxquels il a droit et dont il n'a pas bénéficié lui sont également payés.
8. Au cas où le fonctionnaire recruté serait titulaire d'un emploi dans une autre administration du statut unique, il a le droit de conserver son emploi, sans rémunération. Si le contrat est résilié par l'une ou l'autre partie ou si le fonctionnaire n'est pas jugé apte à l'issue de la période d'essai, il peut demander à être réintégré dans ses catégorie et profil professionnel d'origine. La présente disposition s'applique également aux fonctionnaires titulaires d'un emploi dans une administration du statut unique si la convention y afférente prévoit une possibilité analogue.
9. Les fonctionnaires titulaires d'un emploi sous contrat à durée indéterminée dans une administration du statut unique qui sont déclarés lauréats d'un concours organisé par une autre administration ou par un organisme de l'Union européenne ont droit à une période de mise en disponibilité non valable aux fins du calcul de l'ancienneté d'une durée correspondant à celle de la période d'essai.

10. Dans les cas visés aux huitième et neuvième alinéas ci-dessus, la réussite de la période d'essai vaut acquittement de l'obligation de préavis au sens de l'art. 030 (Délai de préavis) de la présente convention.

**Art. 030**  
**(Délai de préavis)**

1. Dans tous les cas où la présente convention prévoit la résiliation du contrat de travail avec préavis ou indemnité compensatrice de préavis, les délais y afférents sont fixés comme suit :
  - 2 mois pour les fonctionnaires justifiant d'une ancienneté de 5 ans maximum ;
  - 3 mois pour les fonctionnaires justifiant d'une ancienneté de 10 ans maximum ;
  - 4 mois pour les fonctionnaires justifiant d'une ancienneté de plus de 10 ans.
2. En cas de démission du fonctionnaire, les délais visés aux premier et dixième alinéas du présent article sont réduits de moitié.
3. La durée du préavis court à partir du premier ou du seizième jour de chaque mois.
4. La partie qui résilie le contrat sans respecter les délais visés aux premier, deuxième et dixième alinéas du présent article est tenue de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération relative à la période de préavis prévue. L'Administration a le droit de retenir ladite somme sur la rémunération éventuellement due au fonctionnaire, sans préjudice de la possibilité de recourir à d'autres actions pour recouvrer sa créance.
5. La partie qui reçoit la notification relative à la résiliation du contrat a le droit de résilier elle-même ledit contrat, au début ou pendant la période de préavis, de concert avec l'autre partie. En l'occurrence, les dispositions du quatrième alinéa du présent article ne sont pas appliquées.
6. Les fonctionnaires ne peuvent bénéficier des congés annuels pendant la période de préavis. Par conséquent, lorsqu'un fonctionnaire travaille pendant la période de préavis, les congés qu'il n'a pas utilisés lui sont payés.
7. La période de préavis est prise en compte de plein droit pour le calcul de l'ancienneté.
8. En cas de décès d'un fonctionnaire, l'Administration verse aux ayants droit l'indemnité compensatrice de préavis aux termes des dispositions de l'art. 2122 du Code civil, ainsi qu'une somme à titre de paiement des congés annuels auxquels le fonctionnaire avait droit et dont il n'a pas bénéficié.
9. Aux fins du calcul de l'indemnité compensatrice de préavis, le salaire fixe et les rémunérations accessoires doivent être pris en compte.
10. Pour ce qui est du contrat de travail à durée déterminée, le contrat individuel fixe la durée du préavis à raison d'un jour pour chaque période de travail de 15 jours et de 30 jours maximum pour les périodes de travail de plus d'un an.

**Art. 031**  
**(Réintégration dans l'emploi)**

1. Tout fonctionnaire dont la cessation du contrat de travail résulte d'une démission et qui n'a pas eu droit à pension peut demander, dans les 5 ans qui suivent sa démission, le rétablissement de son contrat de travail. Au cas où ladite requête serait accueillie, le fonctionnaire est réintégré dans ses position et profil professionnel d'origine, selon le système de classification adopté par l'Administration.
2. Le contrat de travail ayant été rétabli, le fonctionnaire réintégré est rémunéré conformément à ses catégorie, profil et position d'origine, exclusion faite de la rétribution individuelle

d'ancienneté et de toute autre indemnité personnelle, même versée à titre continu et non résorbable.

3. Dans les cas visés aux alinéas précédents, le contrat de travail ne peut être rétabli que si un emploi correspondant est disponible dans le cadre de l'organigramme de l'administration concernée.

#### **Art. 032**

##### **(Insertion des personnels dans le système de classification)**

1. Les fonctionnaires 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 E, à l'exception des cas indiqués à l'art. 034 (Insertion de certains profils professionnels dans le système de classification) de la présente convention.
2. Le personnel visé au premier alinéa du présent article et aux premier et deuxième alinéas de l'art. 034 (Insertion de certains profils professionnels dans le système de classification) de la présente convention, 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, à la convention des fonctionnaires des collectivités locales, les personnels visés au premier alinéa de l'art. 034 (Insertion de certains profils professionnels dans le système de classification) de la présente convention soumis, à ladite date, à 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 est actualisé, à la suite du rajustement des rémunérations, selon les modalités visées aux art. 131 (Salaire fixe) et 132 (Augmentations du salaire fixe au titre du volet économique 2008/2009) de la présente convention.
4. Le traitement établi au sens de l'art. 131 (Salaire fixe) 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 fonctionnaires de la Région et par la convention des fonctionnaires 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 fonctionnaires sont tenus de signer mentionne l'insertion de ceux-ci 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 perçoivent 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. 033**

##### **(Insertion des éducateurs et des infirmiers professionnels dans le système de classification)**

1. Les fonctionnaires des administrations du statut unique qui figurent dans la catégorie C, position C2, profil professionnel d'éducateur professionnel, et dont les diplômes et attestations sont équivalents au diplôme universitaire d'éducateur professionnel, comme le prévoit le décret du ministre de la santé du 27 juillet 2000, sont classés dans la catégorie D, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

2. Il en va de même et avec le même délai, pour les fonctionnaires qui figurent, à la date de passation de la présente convention, dans la catégorie C, position C2, profil professionnel d'éducateur professionnel, et qui sont titulaires du diplôme régional délivré à l'issue des cours biennaux pour éducateur professionnel, que la LR n° 18 du 4 septembre 2001 considère comme équivalent à celui délivré à l'issue du cours triennal 1995/1998.
3. Les fonctionnaires qui exercent les professions visées aux art. 1<sup>er</sup>, 2, 3 et 4 de la loi n° 251/2000 et qui sont titulaires du diplôme universitaire requis ou d'un titre d'études équivalent aux termes de la loi sont également classés dans la catégorie D, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

#### **Art. 034**

##### **(Insertion de certains profils professionnels dans le système de classification)**

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, de l'entretien et de la 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, de l'entretien et de la conception ayant accédé auxdits postes en vertu, entre autres, d'un diplôme de fin d'études secondaires du 2<sup>e</sup> degré, ancien 5<sup>e</sup> grade : position C1.
3. Les fonctionnaires visés aux premier et deuxième alinéas du présent article maintiennent le traitement en vigueur au 31 décembre 1999. Le traitement dérivant de l'insertion dans les nouvelles positions leur sera versé selon les modalités visées aux art. 131 (Salaire fixe) et 132 (Augmentations du salaire fixe au titre du volet économique 2008/2009) de la présente convention.
4. Au cas où l'insertion visée au troisième alinéa du présent article entraînerait le versement aux fonctionnaires concernés d'un traitement inférieur au précédent, ces derniers conservent 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. 035**

##### **(Attribution temporaire de fonctions supérieures)**

1. Sans préjudice des dispositions de l'art. 59 de la LR n° 22/2010, les parties conviennent que les fonctionnaires 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 B de la présente convention.

#### **Art. 036**

##### **(Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières)**

1. Les administrations peuvent, compte tenu de leur organisation respective et en fonction des nécessités de service, attribuer aux fonctionnaires de catégorie D des mandats à terme qui, bien que portant sur des fonctions relevant de la catégorie d'appartenance desdits fonctionnaires, 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. 037**

##### **(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 compétent pour une période de 3 ans maximum et sont reconductibles selon les mêmes modalités.
2. Par ledit acte, les dirigeants compétents 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 n'ont pas été respectées ou si des résultats négatifs sont constatés.
4. Les résultats des fonctions exercées par les fonctionnaires auxquels les mandats visés au présent article sont attribués sont appréciés périodiquement, sur la base des procédures et des critères établis par l'Administration.
5. En cas de révocation du mandat, le fonctionnaire concerné ne touche plus la rémunération mentionnée à l'art. 038 (Prime de responsabilité) de la présente convention et reprend les fonctions relevant de son profil d'appartenance.

#### **Art. 038**

##### **(Prime de responsabilité)**

1. Le traitement complémentaire des fonctionnaires de catégorie D titulaires des positions visées à l'art. 036 (Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières) de la présente convention comprend la prime de responsabilité.
2. Le montant de la prime de responsabilité est fixé au sens de l'art. 175 (Montant de la prime de responsabilité) de la présente convention. 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. 174 (Prime pour l'amélioration des services) de celle-ci.

#### **Art. 039**

##### **(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 des art. 036 (Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières) et 037 (Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières) de la présente convention aux fonctionnaires 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 article fixent le montant de la prime de responsabilité pouvant être versée aux fonctionnaires de catégorie D indiqués audit alinéa, dans le respect des plafonds définis par l'art. 038 (Prime de responsabilité) de la présente convention.
3. Si lesdites collectivités ne disposent d'aucun fonctionnaire de catégorie D, des responsabilités particulières peuvent être attribuées aux fonctionnaires de catégorie C, position C2. Le montant brut annuel de la prime y afférente est fixé au sens de l'art. 175 (Montant de la prime de responsabilité) de la présente convention, 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. 174 (Prime pour l'amélioration des services) de celle-ci.

#### **Art. 040**

##### **(Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D)**

1. En sus des collectivités locales visées à l'art. 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées) de la présente convention, les autres administrations du statut unique ne disposant pas de dirigeants appliquent les dispositions des art. 036 (Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières) et 037 (Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières) aux fonctionnaires 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 fonctionnaires de catégorie D indiqués audit alinéa, dans le respect des plafonds définis par les art. 038 (Prime de responsabilité) et 175 (Montant de la prime de responsabilité) de la présente convention.
3. Si lesdites administrations ne disposent pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D, des responsabilités particulières peuvent être attribuées aux fonctionnaires de catégorie C, position C2. Le montant brut annuel de la prime y afférente varie d'un minimum de 2 065,83 euros à un maximum de 4 131,66 euros, 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. 174 (Prime pour l'amélioration des services) de la présente convention.

#### **Art. 041**

##### **(Mandats attribués en vue de l'amélioration des services)**

1. Les administrations peuvent, compte tenu de leur organisation respective et en fonction des nécessités de service, attribuer aux personnels des différentes catégories des mandats annuels

qui, bien que concernant des fonctions relevant de la catégorie d'appartenance desdits fonctionnaires, portent sur des tâches susceptibles d'améliorer les services au sens de l'art 171 (Indemnité de mission des aides à domicile) de la présente convention.

2. Les ressources pouvant être destinées à la rémunération desdits mandats ne peuvent dépasser 25 p. 100 des crédits inscrits au fonds visé à l'art. 153 (Fonds unique d'établissement) de la présente convention. Les mandats éventuellement attribués aux personnels des services associés sur la base d'une convention ne sont pas pris en compte dans le calcul du 25 p. 100 susdit, sans préjudice des plafonds fixés par l'art. 154 (Utilisation du fonds unique d'établissement) de la présente convention.
3. Les mandats susdits sont attribués par acte motivé du dirigeant compétent pour une période d'un an, compte tenu des exigences d'organisation.

#### **Art. 042**

##### **(Avancement dans le cadre du système de classification)**

1. Dans le cadre des effectifs 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 au respect des conditions visées à l'annexe B de la présente convention.
3. Pour couvrir les postes visés au premier alinéa ci-dessus, les administrations peuvent faire appel aux procédures indiquées à l'art. 026 (Accès à l'emploi) 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. 043**

##### **(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. 042 (Avancement dans le cadre du système de classification) de la présente convention est subordonné à la participation 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 théorico-pratique et/ou une épreuve orale visant à vérifier si le candidat justifie des compétences professionnelles – éventuellement acquises lors d'un parcours de formation 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 :
    - 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, suivis dans le cadre de l'Administration ou à l'extérieur de celle-ci, de leur durée et de l'éventuelle attestation et/ou appréciation finale y afférente ;
    - des rapports d'évaluation annuels visés à l'annexe F de la présente convention.
3. Seuls les fonctionnaires qui justifient des compétences professionnelles indiquées aux actes déclaratoires visés à l'annexe B de la présente convention peuvent être admis aux sélections susmentionnées.



**Art. 044**

**(Avancement d'une position à la position supérieure)**

1. Les critères visés à l'art. 043 (Avancement d'une catégorie à la catégorie immédiatement supérieure) de la présente convention sont également appliqués aux avancements d'une position à la position supérieure, dans le cadre d'une même catégorie.

**Art. 045**

**(Procédures et critères relatifs aux changements de profil dans le cadre d'une même position)**

1. Les administrations peuvent autoriser les changements de profil 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 B 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. 043 (Avancement d'une catégorie à la catégorie immédiatement supérieure) de la présente convention. 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. 046**

**(Non-application de dispositions)**

1. L'art. 15 de la loi régionale n° 68 du 24 octobre 1989 n'est plus appliqué.

**Art. 047**

**(Ressources destinées à la formation)**

1. Les administrations fixent les ressources financières nécessaires aux actions de formation et de recyclage à réaliser aux fins de l'application des art. 043 (Avancement d'une catégorie à la catégorie immédiatement supérieure), 044 (Avancement d'une position à la position supérieure) et 045 de la présente convention.

**CHAPITRE II**

**Réglementation de la relation de travail**

*Section I – Structure de la relation de travail*

**Art. 048**

**(Horaire de travail)**

1. L'horaire de travail est de trente-six heures hebdomadaires et est fonctionnel à l'horaire de service et à l'horaire d'ouverture au public des bureaux.
2. La prestation individuelle de travail doit, en règle générale, s'étaler sur dix heures maximum par jour.
3. Afin de fixer l'horaire de service et l'horaire d'ouverture au public, conformément aux décisions des organes de gouvernement, les dirigeants sont tenus de pourvoir à la programmation et à l'organisation de l'horaire de travail, dans le respect des critères y afférents et des dispositions en vigueur en matière de relations syndicales. Ils doivent entre autres :
  - tenir compte des exigences fonctionnelles de la structure organisationnelle dont ils sont responsables et viser à l'amélioration de la qualité des prestations du personnel ;
  - viser à l'harmonisation du fonctionnement des services avec les exigences des usagers ;
  - évaluer attentivement les services sociaux à fournir, afin qu'ils soient adéquats ;

- tenir compte des fonctions de chacun dans le cadre de la structure dont ils sont responsables.
4. Aux fins indiquées au troisième alinéa du présent article, la distribution de l'horaire de travail se fonde sur des critères de flexibilité et fait appel à divers systèmes d'aménagement du temps de travail, qui peuvent éventuellement coexister, à savoir :
    - a) Tous les outils servant à concrétiser une gestion flexible de l'organisation du travail et des services sont utilisés de manière programmée, en fonction d'une distribution organique du travail ;
    - b) Un horaire pluri-hebdomadaire est adopté, qui consiste dans la programmation de calendriers de travail pluri-hebdomadaires ou annuels comportant des temps de travail de plus ou de moins de 36 heures par semaine, dans le respect du contingent global relatif à la période de référence ;
    - c) Un horaire flexible est autorisé, qui consiste dans la possibilité, pour le personnel, d'anticiper ou de retarder son entrée et, par conséquent, sa sortie du bureau, à condition que tout le personnel de la structure soit présent pendant la tranche centrale de l'horaire de service. Avant d'autoriser l'adoption de ce système, le dirigeant ou, en l'absence de celui-ci, le responsable de la structure se doit d'analyser attentivement les caractéristiques de l'activité exercée et les retombées que toute modification d'horaire pourrait provoquer vis-à-vis des usagers et des structures reliées d'un point de vue fonctionnel ;
    - d) Aux fins de l'autorisation de l'horaire flexible, qui doit être accordée dans le respect des dispositions de la lettre a) du présent alinéa, priorité est donnée aux fonctionnaires qui se trouvent en difficulté, pour des raisons personnelles, sociales ou familiales, ainsi qu'à ceux qui exercent une activité bénévole au sens des dispositions législatives en vigueur ;
    - e) Au cas où l'horaire flexible serait autorisé, le personnel dont l'activité principale comporte un rapport avec les usagers doit garantir sa présence pendant l'horaire d'ouverture au public adopté par la structure compétente ;
    - f) Lorsque les types d'horaire possibles ne suffisent pas à garantir la présence du personnel nécessaire pendant l'horaire de service journalier, le recours au travail posté est autorisé ;
    - g) Compte tenu de leurs exigences organisationnelles ou fonctionnelles, les administrations ont recours au travail posté qui consiste dans une rotation hebdomadaire réelle du personnel selon une modulation journalière préétablie. Aux fins du versement de l'indemnité y afférente, l'activité ainsi exercée doit être distribuée – dans le cadre du mois – d'une manière équilibrée (matin, après-midi et, s'il y a lieu, nuit), en fonction de l'organisation adoptée par l'Administration. Le travail posté de jour – matin et après-midi – est adopté dans les structures opérationnelles qui prévoient un horaire de service journalier ininterrompu de 10 heures au moins. Les fonctionnaires ne peuvent être appelés à travailler la nuit plus de 10 fois par mois, sans préjudice des éventuelles exigences exceptionnelles ou de celles découlant de calamités ou de phénomènes naturels. L'on entend par « travail posté de nuit » le temps de travail compris entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.
  5. Par dérogation aux dispositions des deuxième, troisième et quatrième alinéas du présent article, les organes de gouvernement établissent, dans le respect du système des relations syndicales en vigueur, des horaires spéciaux pour certains secteurs (par exemple, services électoraux, Corps valdôtain des sapeurs-pompiers, police locale, maison de jeu de Saint-Vincent, etc.).
  6. Pour ce qui est des institutions scolaires, il appartient au directeur général de fixer les roulements, dans le respect des critères établis par les organes compétents, sur proposition du chef du secrétariat, après avoir entendu le personnel intéressé et compte tenu des éventuelles activités parascolaires, interscolaires et extrascolaires mises en place dans le cadre de l'institution, y compris l'utilisation des gymnases en dehors des heures de cours.

7. Le temps que le personnel éducateur des crèches consacre à son activité en contact direct avec les enfants est fixé à trente heures par semaine. Ledit temps est modulé de manière à assurer la présence du personnel nécessaire pendant toute la période d'ouverture des crèches. Le personnel éducateur est tenu d'effectuer des activités complémentaires à raison de 20 heures par mois maximum, sauf lorsqu'il bénéficie de congés annuels et lorsqu'il exerce les activités visées au huitième alinéa du présent article. Les activités de programmation, de documentation, d'évaluation, de formation et de recyclage, ainsi que de collaboration avec les organes collégiaux et avec les familles, sont considérées comme des activités complémentaires. Les administrations fixent, à l'issue de la phase de concertation requise, ainsi que compte tenu de leurs exigences organisationnelles et des caractéristiques du service en cause, le calendrier annuel des activités complémentaires. Celui-ci peut prévoir moins de 20 heures par mois, mais obligatoirement 120 heures par an minimum. Cette solution peut être adoptée lorsque :
  - a) Les services de contrôle interne certifient que le montant des économies réalisées correspond au moins à celui des charges additionnelles supplémentaires ;
  - b) La qualité et la quantité du service offert à la collectivité sont, en tout état de cause, assurées et certifiées.
8. Le calendrier scolaire du personnel éducateur visé au septième alinéa du présent article, qui ne peut en aucun cas dépasser les 42 semaines, prévoit des interruptions à Noël et à Pâques, selon des modalités qui seront concertées. Pendant ces périodes et pendant les autres périodes de fermeture des écoles, le personnel est tenu de participer à des activités de formation et de recyclage programmées par l'Administration ou d'exercer des activités ayant un rapport avec son profil professionnel, sans préjudice du respect du plafond fixé à l'alinéa précédent. D'autres activités, en sus de celles fixées par le calendrier scolaire, peuvent être prévues dans le cadre de la concertation, pour une période de moins de quatre semaines (activité des crèches ou recyclage professionnel, vérification des résultats ou du plan de travail).

**Art. 049**  
**(Réduction du temps de travail)**

1. Le temps de travail du personnel en travail posté (de jour et de nuit) au sens de l'art. 078 (Travail posté) de la présente convention, à l'exception des agents de la police locale et des aides à domicile et dans les établissements pour personnes âgées et infirmes (microcommunautés), ou du personnel qui remplit ses fonctions selon une programmation pluri-hebdomadaire, au sens de l'art. 050 (Horaire pluri-hebdomadaire), visant à améliorer l'efficacité et l'efficacités des activités institutionnelles et notamment à enrichir la gamme des services proposés aux usagers, est réduit à 35 heures en moyenne par semaine à compter de la date d'entrée en vigueur du volet normatif de la présente convention. La dépense supplémentaire dérivant de l'application du présent article doit être couverte par la réduction proportionnelle des heures supplémentaires ou par des modifications organisationnelles permanentes.

**Art. 050**  
**(Horaire pluri-hebdomadaire)**

1. Aux fins de l'adoption d'un horaire pluri-hebdomadaire, les critères indiqués ci-après doivent être respectés :
  - l'horaire hebdomadaire ordinaire ne saurait dépasser 44 heures ;
  - afin que la durée moyenne hebdomadaire de 36 heures soit garantie, les périodes pendant lesquelles les quantités de travail sont plus ou moins importantes doivent être fixées chaque année et ne peuvent, en règle générale, dépasser les 20 semaines.

2. Les périodes où les quantités de travail sont moins importantes peuvent être compensées par la réduction du nombre d'heures journalières de travail ou du nombre de jours de travail.

**Art. 051**  
**(Congés payés annuels)**

1. Les fonctionnaires ont droit à des congés payés correspondant à 202 heures de travail au titre de chaque année de service ; en général, ces congés sont autorisés par journées de travail, en fonction de l'horaire journalier de chaque fonctionnaire ; pendant les congés payés, le personnel est considéré comme étant en activité et perçoit sa rémunération en entier.
2. Le contingent annuel des congés mentionnés au premier alinéa du présent article est calculé compte tenu également des deux journées visées à la lettre a) du premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 937 du 23 décembre 1977.
3. En sus des congés mentionnés au premier alinéa du présent article, les fonctionnaires ont droit à 29 heures supplémentaires, qui correspondent aux quatre journées de repos visées à la lettre b) du premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 937/1977.
4. Pour les agents de la police locale et pour les aides à domicile et dans les établissements pour personnes âgées et infirmes (microcommunautés) qui ne travaillent pas pendant la nuit et dont le temps de travail est de 35 heures hebdomadaires, les congés mentionnés aux premier et troisième alinéas du présent article sont fixés à 224 heures au total.
5. En tout état de cause, l'application des dispositions du premier alinéa du présent article implique que les fonctionnaires, qu'ils prennent leurs congés payés ou qu'ils en demandent le paiement, ne peuvent :
  - a. Bénéficier de plus de 28 jours de congé, si leur horaire hebdomadaire est modulé sur 5 jours, ou de plus de 32 jours, s'il l'est sur 6 jours ;
  - b. Bénéficier d'une période de congé supérieure ou inférieure aux 4 jours de fêtes supprimées.
6. Les congés auxquels les fonctionnaires ont droit au titre de l'année de recrutement ou de l'année de cessation de fonctions sont calculés proportionnellement aux mois de service effectués. Les périodes de 16 jours ou plus sont considérées de plein droit comme des mois entiers.
7. En cas de nécessités de service justifiées, le dirigeant compétent peut suspendre, interrompre ou repousser les congés payés des fonctionnaires. Les fonctionnaires dont les congés payés sont suspendus ou interrompus ont droit au remboursement des frais documentés de déplacement qu'ils ont supportés pour rentrer au bureau et pour repartir en vacances ainsi qu'au remboursement des dépenses anticipées au titre de la période de congé à laquelle ils ont dû renoncer.
8. Aucun fonctionnaire ne peut renoncer à son droit aux congés payés. Les congés sont autorisés par le dirigeant compétent compte tenu, entre autres, des requêtes des fonctionnaires et sur la base d'un plan des congés qu'il est tenu d'établir au plus tard au mois d'avril de chaque année. Dans le cadre de ses congés, chaque fonctionnaire doit prendre 108 heures ou, dans les cas visés au quatrième alinéa ci-dessus, 105 heures par semaines entières. Les fonctionnaires qui le demandent doivent pouvoir prendre deux des trois semaines en cause (72 heures ou, dans les cas visés au quatrième alinéa ci-dessus, 70 heures) sans interruption, et ce, de préférence, du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, sans préjudice des exigences de service et de la nécessité de garantir le fonctionnement des bureaux et des structures.

Pour ce qui est du reste des congés, les fonctionnaires peuvent demander à en bénéficier selon une modulation horaire, par tranches de 2 heures au minimum, au cours de l'année de référence. En l'occurrence, le dirigeant autorise les congés sans préjudice des exigences de service et de la nécessité de garantir le fonctionnement des bureaux et des structures. Les heures de congé ne

peuvent se cumuler avec le repos pour allaitement ni avec les autorisations d'absence visées à la loi n° 104/1992.

Au plus tard au mois d'octobre de chaque année, le dirigeant contrôle que les congés prévus par le plan aient été effectivement pris et décide de l'utilisation avant la fin de l'année de référence des congés restants, sans préjudice des exigences de service et de la nécessité de garantir le fonctionnement des bureaux et des structures et compte tenu, entre autres, des requêtes des fonctionnaires concernés.

En cas de nécessités de service inajournables certifiées par le dirigeant ou de raisons personnelles motivées (sur présentation d'une demande ad hoc de la part du fonctionnaire au plus tard au mois d'octobre), le droit aux congés payés annuels peut être exercé tout au long du premier semestre de l'année qui suit celle de référence.

9. Les congés sont suspendus lorsque survient une maladie dont la durée dépasse les trois jours ou une hospitalisation, dûment documentées. L'administration concernée doit pouvoir constater l'état de santé du fonctionnaire dans les plus brefs délais.
10. Les congés payés annuels ne sont pas réduits aux fonctionnaires en congé de maternité obligatoire, en congé parental rétribué à 100 p. 100, en congé pour cause de maladie d'un enfant rétribué à 100 p. 100 ou en congé prénatal anticipé pour cause de graves complications pendant la grossesse, en congé de maladie ou pour cause d'accident, même si ceux-ci sont absents pendant toute l'année solaire. Dans ces cas et, lorsqu'il s'agit d'un congé parental, pendant toute la durée de celui-ci, les délais visés au huitième alinéa du présent article ne sont pas pris en compte, sur autorisation du dirigeant et en fonction des nécessités de service.
11. Dans le cas de la transformation d'un contrat de travail à temps plein en temps partiel et vice-versa, les fonctionnaires doivent avoir bénéficié de tous leurs congés payés annuels avant ladite transformation.
12. Les fonctionnaires peuvent demander le paiement des congés qu'ils n'ont pas pris avant la cessation de leurs fonctions soit pour des nécessités de service, soit pour l'une des raisons visées au dixième alinéa du présent article.

#### **Art. 052**

##### **(Service militaire et service civil)**

1. Le contrat de travail des fonctionnaires qui sont convoqués pour accomplir leurs obligations du service militaire, qui ont demandé à être appelés par anticipation ou qui se déclarent objecteurs de conscience et satisfont leurs obligations sous une forme civile est suspendu, y compris pendant la période d'essai. Lesdits fonctionnaires conservent leur emploi, mais ne sont pas rémunérés.
2. Dans les quinze jours qui suivent la libération ou la date du certificat attestant qu'il est dégagé des obligations du service militaire et qu'il est en attente de la libération, tout fonctionnaire doit se mettre à la disposition de l'Administration pour reprendre son service ; au cas où ce délai ne serait pas respecté, son contrat de travail est résilié sans indemnité de préavis, et ce, sauf en cas d'empêchement justifié.
3. Tout fonctionnaire rappelé a le droit de conserver son emploi et la période y afférente est prise en compte aux fins du calcul de l'ancienneté ; l'administration dont il relève verse la différence entre le traitement auquel le fonctionnaire a droit et celui que lui est versé par l'administration militaire, à l'exception des indemnités accessoires qui sont attachées à l'exercice des fonctions.
4. L'accomplissement du service militaire produit sur la relation de travail tous les effets prévus par les dispositions législatives en la matière.

**Art. 053**  
**(Congés de maladie)**

1. Le fonctionnaire absent pour cause de maladie doit en informer la structure dont il relève, immédiatement ou, en tout état de cause, dans la première heure du temps de travail du jour concerné, même s'il s'agit d'une prolongation du congé initialement accordé, et ce, sauf en cas d'empêchement justifié.
2. Le certificat médical attestant la maladie doit être remis ou expédié par lettre recommandée avec accusé de réception dans les deux jours qui suivent le début du congé de maladie ou de la prolongation de celui-ci ; au cas où le jour en question serait férié, la date limite est reportée au premier jour ouvrable suivant.
3. L'Administration peut faire procéder à une contre-visite du fonctionnaire malade par un médecin de l'Agence sanitaire compétente à compter du premier jour d'absence.
4. Le fonctionnaire mis en congé de maladie est tenu d'être présent au domicile qu'il a communiqué à l'Administration conformément aux dispositions en vigueur en la matière ; s'il doit s'en éloigner pendant les plages horaires d'interdiction de sortie, il est tenu d'en informer préalablement l'Administration et de présenter, sur demande de celle-ci, les justificatifs y afférents. Tout changement de domicile doit être immédiatement communiqué.
5. Le bénéficiaire d'un congé de maladie a le droit de conserver son emploi pendant une période de dix-huit mois.
6. Tous les congés de maladie accordés au cours des trois ans précédant le dernier sont pris en compte aux fins du calcul de la période susmentionnée. Ne sont pas pris en compte les jours d'hospitalisation, pour lesquels le fonctionnaire a droit au traitement visé au douzième alinéa du présent article. Le calcul des dix-huit mois susdits est effectué selon le calendrier ; les jours fériés et non ouvrables sont compris au nombre des jours d'absence ; les absences inférieures au mois s'additionnent et lorsqu'elles atteignent les trente jours, elles valent un mois.
7. Dans les cas particulièrement graves, le fonctionnaire peut demander à bénéficier d'un congé supplémentaire de dix-huit mois par rapport à la période visée au cinquième alinéa du présent article ; pour constater l'état de santé du fonctionnaire concerné, l'Administration fait procéder à une contre-visite par un médecin de l'Agence sanitaire locale.
8. En cas de maladies graves dûment certifiées par les services de médecine légale de l'ASL ou par les structures désignées ou agréées par celle-ci et nécessitant des thérapies essentielles à la survie ou des contrôles diagnostiques répétés (par exemple, l'hémodialyse et la chimiothérapie), les jours d'absence pour cause de maladie, les jours d'hospitalisation ordinaire ou de jour et les jours d'absence pour cause de traitements ne sont pas pris en compte aux fins du calcul visé au cinquième alinéa du présent article ; en l'occurrence, le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement. Par contre, les périodes de convalescence post-hospitalisation sont prises en compte aux fins du calcul visé au cinquième alinéa du présent article même si elles sont liées à une maladie grave. En cette occurrence, si lesdites périodes sont dûment justifiées, le fonctionnaire est rémunéré au sens du douzième alinéa ci-dessous.
9. Passées les périodes prévues par les cinquième et septième alinéas du présent article, si le fonctionnaire est reconnu apte au travail mais inapte à exercer les fonctions relevant de son profil professionnel, l'Administration peut, dans la mesure où sa structure organisationnelle et la situation de ses effectifs le permettent, l'affecter à des fonctions équivalentes dans le cadre de sa catégorie ou position ou bien, si cela s'avère impossible et avec l'accord de l'intéressé, à des fonctions relevant d'un profil professionnel appartenant à une catégorie ou à une position inférieure. À compter de son reclassement, le fonctionnaire est rétribué en fonction de sa nouvelle catégorie ou position et n'a plus droit à son traitement d'origine. Au cas où l'Administration ne serait pas en mesure, pour des raisons tenant à sa structure

organisationnelle ou à la situation de ses effectifs, d'affecter l'intéressé à d'autres fonctions en son sein, elle vérifie s'il est possible d'employer le fonctionnaire en cause dans une autre administration du statut unique. Si la réaffectation au sens du présent alinéa n'est pas possible, l'Administration peut résilier le contrat de travail. En l'occurrence, elle verse à l'intéressé l'indemnité de préavis.

10. Lorsque le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à exercer quelque fonction que ce soit par la structure sanitaire compétente, l'Administration procède à la résiliation de son contrat de travail et lui verse l'indemnité compensatrice de préavis y afférente.
11. Le temps passé en congé de maladie est valable de plein droit aux fins du calcul de l'ancienneté, sauf dans les cas visés au septième alinéa du présent article.
12. Les fonctionnaires mis en congé de maladie sont rémunérés comme suit :
  - a) Pendant les 9 premiers mois : salaire fixe, rétribution individuelle d'ancienneté, prime de bilinguisme, éventuelle indemnité personnelle, indemnité de police minière, indemnité de service actif auprès de la maison de jeu de Saint-Vincent, indemnité des sapeurs-pompiers, indemnité du personnel du Corps forestier, indemnité du personnel de la police locale, indemnité du personnel des crèches et indemnités au sens des art. 038 (Prime de responsabilité), 040 (Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D) et 171 (Indemnité de mission des aides à domicile) de la présente convention ;
  - b) Pendant les 3 mois suivants : 90 p. 100 de la rémunération visée à la lettre a) du présent alinéa ;
  - c) Pendant les 6 mois suivants : 50 p. 100 de la rémunération visée à la lettre a) du présent alinéa ;
  - d) Pendant le congé visé au septième alinéa du présent article : aucune rémunération.
13. Les dispositions du présent article s'appliquent aux congés de maladie pris après la date de signature de la présente convention et à ceux en cours à ladite date.

#### **Art. 054**

##### **(Congés de maladie des personnels sous contrat à durée déterminée)**

1. Les dispositions visées à l'art. 053 (Congés de maladie) de la présente convention sont également appliquées au personnel recruté sous contrat à durée déterminée, compte tenu de la nature de leur contrat.
2. La période pendant laquelle le personnel sous contrat à durée déterminée qui bénéficie d'un congé de maladie conserve son emploi correspond à la durée de son contrat et ne peut, en aucun cas, dépasser la période établie par les cinquième et septième alinéas de l'art. 053 (Congés de maladie) ci-dessus pour le personnel recruté sous contrat à durée indéterminée ; en tout état de cause, la relation de travail en question prend fin à l'expiration du délai fixé dans le contrat de travail y afférent.
3. Les fonctionnaires en cause peuvent être rémunérés uniquement au titre d'une période maximale qui ne peut dépasser la durée de l'activité qu'ils ont exercée durant les douze mois précédant la maladie.
4. Les fonctionnaires ainsi recrutés mis en congé de maladie, qui ne peuvent en tout cas être rémunérés après qu'ils ont cessé leurs fonctions, sont rémunérés comme suit :
  - a. Période maximale de rémunération de plus de 4 mois : à plein traitement ou non, de manière proportionnelle, selon les critères visés au douzième alinéa de l'art. 053 (Congés de maladie) de la présente convention, soit à raison de 100 p. 100 pendant la moitié de la

- période maximale de rémunération, de 90 p. 100 pendant un sixième de la dite période et de 50 p. 100 pendant deux sixièmes de la dite période ;
- b. Période maximale de rémunération de plus d'un mois mais de moins de 4 : à raison de 100 p. 100 pendant les deux premiers mois et, pour ce qui est des mois qui restent, de 90 p. 100 pendant un sixième et de 50 p. 100 pendant deux sixièmes ;
  - c. Période maximale de rémunération de moins d'un mois : toujours à plein traitement.

**Art. 055**  
**(Autorisations d'absence de courte durée)**

1. Les dirigeants peuvent autoriser les fonctionnaires qui le demandent par écrit à s'absenter du travail ; ces sorties doivent figurer sur un registre ad hoc.
2. Les absences en cause ne doivent pas durer plus de la moitié du temps de travail quotidien du fonctionnaire. Un maximum de 36 heures d'absence par an est autorisé.
3. Afin de garantir le fonctionnement du service, le fonctionnaire intéressé doit déposer sa demande au cours de la première heure de sa journée de travail, sauf en cas d'exigences personnelles soudaines.
4. En règle générale, les fonctionnaires doivent compenser les absences en cause avant la fin du mois suivant ; à défaut, leur rémunération est réduite d'office, de manière proportionnelle.
5. Les fonctionnaires ayant effectué des heures supplémentaires peuvent utiliser celles-ci pour récupérer les heures d'absence de courte durée.

**Art. 056**  
**(Jours fériés et repos hebdomadaire)**

1. Sont considérés comme des jours fériés les dimanches et les jours que l'État reconnaît de plein droit comme tels, la fête patronale du lieu où le fonctionnaire effectue son service et, pour le Corps des sapeurs-pompiers, la Sainte-Barbe.
2. Le repos hebdomadaire, qui ne doit pas être de moins de 24 heures, tombe, en général, le dimanche. Les fonctionnaires en travail posté et ceux qui travaillent les jours fériés bénéficient dudit repos pendant un autre jour, sur la base d'une planification mensuelle.

**Art. 057**  
**(Rémunération du travail effectué les jours fériés et repos compensateur)**

1. Les fonctionnaires qui, pour des nécessités de service, ne bénéficient pas du jour de repos hebdomadaire ont droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une indemnité supplémentaire correspondant à 50 p. 100 de la rémunération horaire visée à la lettre b) du deuxième alinéa de l'art. 127 (Notion de rémunération) de la présente convention et à un repos compensateur, qu'ils doivent prendre en général sous 15 jours ou, en tout état de cause, au plus tard au cours des deux mois qui suivent. Ladite indemnité peut se cumuler avec toutes les autres rémunérations accessoires attachées à l'exercice des fonctions.
2. Le travail effectué les jours fériés tombant du lundi au vendredi ouvre droit, sur demande du fonctionnaire, à un repos compensateur équivalent ou au versement de la rémunération des heures supplémentaires assortie de la majoration prévue pour les heures supplémentaires effectuées les jours fériés. La présente disposition s'applique à tous les personnels, y compris les travailleurs postés.
3. Lorsque le temps de travail est modulé sur cinq jours, le travail effectué les jours ouvrables non ouvrés donne droit, sur demande du fonctionnaire, à un repos compensateur équivalent ou au



versement de la rémunération prévue pour les heures supplémentaires effectuées les jours ouvrables.

4. Le travail ordinaire effectué pendant les tranches horaires indiquées au tableau visé à l'annexe G de la présente convention – exception faite pour le travail effectué les jours fériés tombant en semaine, au sens du deuxième alinéa ci-dessus - ouvre droit à une majoration au titre de chaque heure de travail effectuée s'élevant au montant brut figurant audit tableau. À cette fin, sont prises en compte les fractions d'heure travaillée égales ou supérieures à 15 minutes. Cette majoration ne peut se cumuler avec celles prévues à l'art. 078 (Travail posté) ci-après.
5. La majoration visée au quatrième alinéa du présent article ne s'applique pas aux éventuelles heures supplémentaires compensées.
6. Lorsque le repos hebdomadaire ou le jour non ouvré auquel a droit le personnel des structures dont l'horaire de service porte sur tous les jours de la semaine se trouve à être un jour férié qui tombe du lundi au vendredi, ledit personnel peut bénéficier d'un autre repos compensateur.
7. Par contre, lorsque le jour férié est un samedi ou un dimanche, le personnel visé à l'alinéa ci-dessus n'a droit à aucun repos compensateur et ne perçoit que la majoration horaire visée à l'annexe G ou l'indemnité visée à l'art. 078 (Travail posté) ci-dessous pour le personnel qui, pendant le jour en cause, exerce ses fonctions de manière ordinaire.
8. Pour ce qui est des structures de l'Administration régionale dont l'horaire de service est aménagé sur six jours, excepté les jours fériés (comme, par exemple, les institutions scolaires), le personnel ayant un horaire de travail distribué sur cinq jours et un jour de repos autre que le samedi a droit, lorsque le jour férié tombe du lundi au vendredi et coïncide avec ledit jour de repos, à un autre repos compensateur. Si, en revanche, le jour férié tombe le samedi, le jour de repos dudit personnel, correspondant normalement à un autre jour de la semaine, est déplacé au samedi.

#### **Art. 058** **(Heures supplémentaires)**

1. Le recours aux heures supplémentaires vise à faire face à des situations exceptionnelles et ne peut donc pas représenter un élément ordinaire de planification du temps de travail et de couverture de l'horaire de travail.
2. Les heures supplémentaires doivent être expressément autorisées par le dirigeant, compte tenu des nécessités organisationnelles et de service, toute forme d'autorisation générale étant exclue.
3. Si les conditions visées aux premier et deuxième alinéas du présent article sont réunies, le plafond annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200. La dépense globale annuelle pour les heures supplémentaires ne peut, en tout état de cause, dépasser la somme que l'on obtient en multipliant 50 heures par la rémunération horaire ordinaire et par le nombre de fonctionnaires de chaque position recrutés sous contrat à durée indéterminée et en service au 31 décembre de l'année précédente. Pour ce qui est du personnel en régime de travail à temps partiel, les heures supplémentaires sont calculées proportionnellement au pourcentage prévu par ledit régime.
4. Dans le respect du plafond de dépense visé au troisième alinéa du présent article et pour des exigences exceptionnelles et dûment motivées, le plafond annuel individuel d'heures supplémentaires susmentionné peut être augmenté dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires.
5. Un fonds ad hoc est créé pour la couverture de la dépense globale annuelle visée au troisième alinéa du présent article. Les éventuelles ressources dudit fonds non utilisées représentent une économie pour l'administration concernée.
6. Le nouveau montant horaire de la rémunération des heures supplémentaires correspond à la rémunération horaire ordinaire, calculée conventionnellement en divisant par 156 la

rémunération visée à la lettre b) du deuxième alinéa de l'art. 127 (Notion de rémunération), augmentée de la part du 13<sup>e</sup> mois et majorée au sens de l'alinéa ci-après.

7. La majoration visée à l'alinéa précédent s'élève :
  - à 15 p. 100 pour les heures supplémentaires effectuées pendant le jour (y compris les jours ouvrables non ouvrés) ;
  - à 30 p. 100 pour les heures supplémentaires effectuées pendant les jours fériés ou pendant la nuit (de 22 heures à 6 heures du lendemain) ;
  - à 50 p. 100 pour les heures supplémentaires effectuées pendant la nuit des jours fériés.
8. Les prestations de travail fournies par chaque fonctionnaire à quelque titre que ce soit ne peuvent dépasser, en règle générale, les 10 heures par jour.
9. Sur demande du fonctionnaire, les heures supplémentaires dûment autorisées peuvent être compensées avant la fin de l'année de référence, compte tenu des nécessités organisationnelles et de service. En cette occurrence, le fonctionnaire a droit, en tout état de cause, à la majoration prévue par le sixième alinéa du présent article, qui lui est versée le deuxième mois suivant celui où il a effectué les heures supplémentaires, à condition que le fonds visé au cinquième alinéa du présent article dispose des ressources nécessaires. En cas d'exigences particulières de l'Administration, des formes spéciales de compensation peuvent être prévues, à condition que les organisations syndicales en soient informées au préalable.
10. Le présent article ne s'applique pas au personnel du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers, pour lequel demeure valable la disposition de l'art. 223 (Heures supplémentaires) de la présente convention.

#### **Art. 059**

##### **(Heures supplémentaires effectuées en cas d'élections, d'événements extraordinaires ou de catastrophes naturelles)**

1. Les heures supplémentaires effectuées en cas d'élections, de référendums, d'événements extraordinaires imprévisibles ou de catastrophes naturelles peuvent dépasser le plafond fixé à l'art. 058 (Heures supplémentaires) de la présente convention.

#### **Art. 060**

##### **(Autorisations d'absence rémunérée)**

1. Les fonctionnaires ont le droit de demander les autorisations d'absence rémunérée indiquées ci-après à condition qu'ils présentent une documentation adéquate :
  - a) 8 jours par an pour participer à des concours ou à des examens, limitativement aux jours des épreuves ;
  - b) 15 jours consécutifs en cas de mariage, dont le jour du mariage ;
  - c) 3 jours consécutifs en cas de décès du conjoint, même séparé de corps, d'un parent jusqu'au deuxième degré ou d'un allié au premier degré, qu'ils aient partagé ou non leur domicile, ou d'une personne figurant sur leur fiche familiale d'état civil (à effectuer dans les sept jours qui suivent le décès) ;
  - d) 3 jours par an pour des raisons personnelles ou familiales particulières, dûment justifiées, y compris la naissance d'un enfant ;
  - e) 6 jours par an pour des raisons personnelles ou familiales graves, dûment justifiées ;
  - f) 3 jours par an en cas d'invalidité grave – dûment justifiée – du conjoint, même séparé de corps, d'un parent jusqu'au deuxième degré, qu'il partage ou non leur domicile, ou d'une personne figurant sur leur fiche familiale d'état civil ;

- g) Toutes les autorisations d'absence rémunérée prévues par les dispositions législatives en la matière.
2. Les jours fériés et les jours non ouvrés ne sont pas pris en compte dans le calcul des jours visés aux lettres c) et f) du premier alinéa du présent article.
  3. Les autorisations d'absence rémunérée prévues au premier alinéa du présent article ne sont pas accordées au personnel recruté sous contrat à durée déterminée, sauf dans les cas visés aux lettres b), c), d) – limitativement à la naissance d'un enfant – et f).
  4. En remplacement des jours visés à la lettre f) du premier alinéa du présent article, les fonctionnaires peuvent choisir, de concert avec leur employeur, d'autres modalités d'aménagement de leur temps de travail, comportant une réduction de celui-ci, même pour des périodes de plus de trois jours. L'accord y afférent – établi par écrit, d'après la proposition du fonctionnaire concerné – doit porter l'indication des jours d'absence rémunérée remplacés par les différentes modalités d'aménagement du temps de travail. Ces modalités doivent comporter une réduction de l'horaire de travail globalement non inférieure aux jours d'absence rémunérée autorisés (21 heures et demie au total). L'accord susdit doit également indiquer les critères pour les éventuels contrôles périodiques visant à constater la persistance de l'invalidité susdite, au sens du neuvième alinéa du présent article. La réduction du temps de travail prévue par les modalités susdites doit être mise en place au plus tard le septième jour qui suit la constatation de l'invalidité en cause ou de la nécessité de procéder à des actions thérapeutiques.
  5. Les absences rémunérées autorisées au sens du premier alinéa du présent article peuvent se cumuler au cours de l'année solaire, ne comportent pas de réduction des congés payés annuels et sont prises en compte aux fins du calcul de l'ancienneté.
  6. Les fonctionnaires bénéficiant de l'une des autorisations d'absence susmentionnées sont rémunérés à plein traitement, mais ils ne touchent pas les indemnités prévues pour le personnel travaillant dans des situations défavorables et génératrices de dangers pour sa santé et sa sécurité.
  7. Les absences rémunérées visées à la lettre f) du premier alinéa du présent article peuvent se cumuler avec celles prévues par l'art. 33 de la loi n° 104 du 5 février 1992, modifiée, pour l'assistance aux personnes handicapées.
  8. Les fonctionnaires bénéficiant d'une autorisation d'absence rémunérée pour cause de décès, de concours, d'examen ou de mariage sont tenus de présenter les pièces justificatives y afférentes ou une déclaration en tenant lieu. Si l'autorisation a été accordée pour cause d'invalidité grave au sens de la lettre f) du premier alinéa du présent article, ils doivent présenter les certificats y afférents, délivrés par un médecin ou par la structure sanitaire compétente, en cas d'hospitalisation ou d'intervention chirurgicale. Les fonctionnaires doivent présenter à leur employeur la documentation relative à ladite invalidité dans les 5 jours qui suivent leur retour en service.
  9. Lorsqu'un fonctionnaire choisit d'aménager son temps de travail au sens du quatrième alinéa du présent article, son employeur peut lui demander de produire, selon une périodicité qui est établie par l'accord prévu audit alinéa, les justificatifs visés au huitième alinéa ci-dessus, et ce, afin de vérifier la persistance de l'invalidité en cause. Lorsqu'il est constaté que l'état d'invalidité ne persiste plus, le fonctionnaire est tenu de reprendre son service selon les modalités ordinaires. La période d'absence rémunérée autorisée dont il n'a pas bénéficié peut être utilisée pour d'autres événements susceptibles de se produire en cours d'année.

#### **Art. 061**

##### **(Autorisations d'absence pour visites médicales et contrôles sanitaires)**

1. Des autorisations d'absence rémunérée sont accordées aux fonctionnaires, jusqu'à concurrence de 18 heures par an au total, pour des visites médicales, des prestations sanitaires et/ou spécialisées ou des examens cliniques qui ne peuvent avoir lieu en dehors de leur horaire de travail, sur présentation d'un justificatif délivré par la structure qui a fourni la prestation indiquant la durée de celle-ci. Le temps nécessaire pour atteindre le lieu de la prestation et pour rentrer ensuite au lieu de travail est pris en compte dans le calcul des 18 heures susdites.
2. Dans les cas visés au huitième alinéa de l'art. 053 (Congés de maladie) de la présente convention, le nombre d'heures d'absence autorisée au sens du premier alinéa ci-dessus pour les visites médicales, les prestations sanitaires et/ou spécialisées et les examens cliniques liés aux maladies graves qui ne peuvent avoir lieu en dehors de l'horaire de travail du fonctionnaire, est augmenté à 32, sous réserve de présentation des justificatifs y afférents.

#### **Art. 062**

##### **(Congés pour motifs graves)**

1. Les fonctionnaires peuvent demander à bénéficier d'un congé pour motifs graves et justifiés, en continu ou en discontinu, et ce, pour une période de deux ans maximum dans le cadre de leur vie professionnelle. Le calcul des deux ans susdits est effectué selon le calendrier ; les jours fériés et non ouvrables sont compris au nombre des jours d'absence ; les absences inférieures au mois s'additionnent et lorsqu'elles atteignent les trente jours, elles valent un mois.
2. Les fonctionnaires en congé pour motifs graves ne sont pas rémunérés et ne peuvent exercer aucune autre activité professionnelle, mais conservent leur emploi. Par ailleurs, la période y afférente est valable aux fins du calcul de l'ancienneté.
3. Les congés pour motifs graves doivent être demandés par écrit au dirigeant compétent. Celui-ci est tenu de s'exprimer dans les dix jours qui suivent, après évaluation de la situation organisationnelle de la structure qu'il dirige. Toute réponse négative, proposition de renvoi à une période donnée ultérieure ou autorisation partielle doit être motivée. La demande en cause doit être examinée de nouveau dans les vingt jours suivants, sur requête du fonctionnaire.
4. Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa ci-dessus, l'employeur peut refuser d'accorder le congé en question aux fonctionnaires recrutés sous contrat de travail à durée déterminée pour cause d'incompatibilité entre la durée de la relation de travail et celle du congé demandé ou bien lorsqu'il leur a déjà accordé plus de trois jours de congé. De même, il peut refuser le congé en cause aux personnels recrutés pour remplacer des fonctionnaires en congé au sens du présent article.
5. Les fonctionnaires bénéficiant d'un congé pour motifs graves peuvent être remplacés. Toutefois, ils ont le droit de demander à reprendre leur travail avant l'expiration du délai prévu, après un préavis de sept jours au moins. En tout état de cause, l'employeur peut autoriser la reprise anticipée du travail même si le préavis est de moins de sept jours.
6. Les fonctionnaires qui souhaitent bénéficier d'un congé pour motifs graves doivent présenter la documentation prévue par le DM n° 278 du 21 juillet 2000.

#### **Art. 063**

##### **(Congés de maternité et de paternité)**

1. Les fonctionnaires qui bénéficient du congé prévu par le chapitre III (Congé de maternité) et par le chapitre IV (Congé de paternité) du décret législatif n° 151 du 26 mars 2001 ont droit au salaire fixe mensuel, aux indemnités accessoires à caractère fixe et répétitif, y compris la prime de responsabilité.

2. Pour tout ce qui n'est pas réglementé par le présent article, il est fait application du décret législatif n° 151/2001 modifié.

**Art. 064**  
**(Congés parentaux)**

1. Le congé parental facultatif est accordé de droit aux parents des enfants qui n'ont pas huit ans révolus, selon les modalités fixées par le présent article. Ce congé ne peut durer plus de dix mois au total, sans préjudice des dispositions du troisième alinéa ci-après. Dans le cadre de cette limite, peuvent en bénéficier les fonctionnaires suivants :
  - a) La mère, à l'issue du congé postnatal obligatoire, pendant une période de six mois maximum, consécutifs ou non ;
  - b) Le père, pendant une période de six mois maximum, consécutifs ou non ;
  - c) Le parent isolé, pendant une période de dix mois maximum, consécutifs ou non.
2. Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie du congé parental de manière discontinue, les jours de repos hebdomadaire, les jours de repos compensateur et les jours non ouvrés sont pris en compte dans le calcul dudit congé, ainsi que les jours fériés, si le fonctionnaire en cause n'a pas repris son travail la veille.
3. Lorsqu'un père suspend son activité pendant au moins trois mois, consécutifs ou non, la période visée à la lettre b) du premier alinéa du présent article est prolongée d'un mois, tout comme le congé dont les parents peuvent bénéficier au total.
4. Aux fins visées au premier alinéa du présent article, les fonctionnaires doivent présenter leur demande – indiquant la durée du congé sollicité – au bureau dont ils relèvent avec un préavis de quinze jours au moins. Ladite demande peut également être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, à condition que le délai de quinze jours susdit soit respecté. Ces dispositions sont également appliquées en cas de demande de prolongation du congé déjà accordé. Si, pour de graves raisons personnelles, dûment justifiées, ledit préavis de quinze jours ne peut être respecté, la demande en cause peut être présentée dans les quarante-huit heures qui précèdent le départ en congé.
5. Les trente premiers jours du congé facultatif visé au premier alinéa du présent article (mère et père confondus), consécutifs ou non, ne comportent aucune réduction des congés payés annuels et sont valables aux fins du calcul de l'ancienneté. Les fonctionnaires concernés sont rémunérés à plein traitement, mais ils ne touchent pas la rémunération des heures supplémentaires ni les indemnités prévues pour le personnel travaillant dans des situations défavorables et génératrices de dangers pour sa santé et sa sécurité. Les périodes ultérieures de congé facultatif :
  - a) Ouvrent droit au versement d'une indemnité correspondant à 30 p. 100 du salaire jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, pendant cinq mois maximum, congés de la mère et du père confondus ; les cotisations sociales sont versées au titre des périodes en cause, dans le respect de la limite susdite ;
  - b) En sus du cas visé à la lettre a) ci-dessus, ouvrent droit au versement d'une indemnité correspondant à 30 p. 100 du salaire jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant ou, en tout état de cause, pendant le congé facultatif qui reste, si le revenu individuel du/de la fonctionnaire est inférieur à 2,5 fois le montant de la pension minimale de retraite du régime général obligatoire de la sécurité sociale.
6. Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas d'adoption ou de placement. Si l'enfant adopté ou accueilli est âgé de six à douze ans, les parents ont le droit de prendre le congé prévu aux premier et troisième alinéas du présent article pendant trois ans à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

#### **Art. 065**

##### **(Autorisations d'absence pour enfant malade)**

1. En cas de maladie d'un enfant qui n'a pas trois ans révolus, la mère ou le père a le droit de s'absenter pendant la période correspondante. Les fonctionnaires concernés sont rémunérés à plein traitement, y compris les indemnités accessoires à caractère fixe et répétitif et la prime de responsabilité, uniquement au titre des trente premiers jours d'absence de chaque année (mère et père confondus).
2. En cas de maladie d'un enfant âgé de trois à huit ans, la mère ou le père a également le droit de s'absenter pendant cinq jours ouvrés par an maximum.
3. Pour bénéficier des autorisations d'absence visées aux premier et deuxième alinéas du présent article, les fonctionnaires intéressés sont tenus de fournir un certificat délivré par un médecin spécialiste du Service sanitaire national ou par un médecin conventionné avec celui-ci attestant que l'enfant est malade.
4. En cas d'hospitalisation de l'enfant, les parents peuvent demander à interrompre leurs congés payés annuels pour les périodes visées aux premier et deuxième alinéas du présent article.
5. Tout fonctionnaire a le droit de s'absenter pour cause d'enfant malade même si l'autre parent n'en a pas le droit.
6. Pour bénéficier des autorisations d'absence visées au présent article, les fonctionnaires sont tenus de fournir une déclaration attestant que l'autre parent n'est pas absent du travail les mêmes jours pour les mêmes raisons.

#### **Art. 066**

##### **(Autorisations d'absence pour allaitement)**

1. Jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, les mères, ou les pères, ont droit à deux autorisations d'absence rémunérée d'une heure chacune, qui peuvent éventuellement se cumuler, au cours d'une journée de travail. Si l'horaire de travail est de 6 heures par jour, le fonctionnaire en cause n'a droit qu'à une heure d'absence seulement.
2. Les autorisations d'absence en question peuvent être accordées aux pères qui assurent seuls la garde de leur enfant.
3. Le père a droit aux autorisations d'absence pour allaitement uniquement lorsque la mère n'exerce aucune activité salariée, mais à condition qu'elle exerce une activité professionnelle (autonome, libérale, etc.). Le père ne peut bénéficier desdites autorisations lorsque la mère n'exerce aucune activité professionnelle (femme au foyer), sauf si elle est gravement malade.
4. Les fonctionnaires concernés ne peuvent effectuer des heures supplémentaires les jours où ils bénéficient d'une autorisation d'absence pour allaitement, sauf pour des raisons exceptionnelles motivées.
5. En cas de naissances multiples, les absences autorisées au sens du premier alinéa du présent article sont doublées et les autorisations y afférentes peuvent être accordées tant à la mère qu'au père.

#### **Art. 067**

##### **(Disposition de renvoi)**

1. Pour tout ce qui n'est pas prévu par les art. 062 (Congés pour motifs graves), 063 (Congés de maternité et de paternité), 064 (Congés parentaux), 065 (Autorisations d'absence pour enfant malade) et 066 (Autorisations d'absence pour allaitement) de la présente convention, il est fait application de la loi n° 53/2000, du DM n° 278/2000 et du décret législatif n° 151/2001.

**Art. 068**

**(Accidents du travail et maladies professionnelles)**

1. Les fonctionnaires atteints d'une invalidité survenue par le fait du travail peuvent demander une indemnisation équitable.
2. Les organes sanitaires compétents sont chargés de vérifier l'origine de l'invalidité.
3. Un règlement ad hoc régit la procédure de constatation de l'origine de l'invalidité déclarée et la procédure d'octroi de l'indemnisation y afférente.
4. Si le congé de maladie se prolonge de manière exceptionnelle, l'Administration peut demander aux organes sanitaires compétents de vérifier si le fonctionnaire est toujours apte à exercer ses fonctions.
5. Les fonctionnaires en congé pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnue ont le droit de conserver leur emploi pendant la période prévue par les cinquième et septième alinéas de l'art. 053 (Congés de maladie) de la présente convention. Pendant ladite période, ils sont rémunérés à plein traitement, au sens de la lettre a) du douzième alinéa de l'art. 053 (Congés de maladie) ci-dessus, et ont également droit aux indemnités accessoires.
6. Les dispositions du neuvième alinéa de l'art. 053 (Congés de maladie) susdit sont appliquées lorsque les périodes pendant lesquelles les fonctionnaires ont le droit de conserver leur emploi sont révoquées. Si l'Administration décide de ne pas résilier le contrat de travail au sens desdites dispositions, les fonctionnaires concernés ne sont plus rémunérés pendant les périodes supplémentaires de congé de maladie qui leur sont accordées.

**Art. 069**

**(Mises en disponibilité pour raisons personnelles)**

1. Les fonctionnaires sous contrat de travail à durée indéterminée qui souhaitent s'absenter du travail pour raisons personnelles ou familiales doivent présenter une demande formelle et motivée.
2. Les fonctionnaires peuvent être mis en disponibilité pour raisons personnelles ou familiales pendant douze mois au maximum au cours d'une période de trois ans, après évaluation de leurs exigences et compte tenu des nécessités de service.
3. Ladite disponibilité peut être prolongée de six mois dans des cas exceptionnels.
4. Les fonctionnaires en disponibilité ne sont pas rémunérés et les périodes y afférentes ne sont pas prises en compte aux fins du calcul de l'ancienneté.
5. Les dispositions disciplinaires relatives au personnel en service s'appliquent, pour autant qu'elles soient compatibles, également aux fonctionnaires en disponibilité, qui sont tenus de communiquer à l'Administration leur domicile et tout éventuel changement ultérieur de celui-ci.

**Art. 070**

**(Mises en disponibilité pour doctorat ou bourse d'études)**

1. Les fonctionnaires sous contrat de travail à durée indéterminée souhaitant suivre des cours en vue d'un doctorat au sens de la loi n° 476 du 13 août 1984, telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 448 du 28 décembre 2001, ou bénéficiant de l'une des bourses d'études prévues par la loi n° 398 du 30 novembre 1989, telle qu'elle a été modifiée par le DM n° 224 du 30 avril 1999, peuvent demander à être mis en disponibilité sans solde pour raisons d'études pendant la période y afférente.
2. S'il y a lieu, il est fait application des dispositions du 57<sup>e</sup> alinéa de l'art. 52 de la loi n° 488/2001.

**Art. 071**

**(Mises en disponibilité en vue de l'exercice d'un mandat de secrétaire de collectivité locale)**

1. Tout fonctionnaire destiné à exercer un mandat de secrétaire de collectivité locale peut, sur accord de l'administration dont il relève et conformément aux dispositions du douzième alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 46/1998, tel qu'il a été modifié par l'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 14/2010, être mis en disponibilité sans solde pendant toute la durée du mandat en cause.

**Art. 072**

**(Autres types de mise en disponibilité prévus par la loi)**

1. Les fonctionnaires bénéficiant d'une mise en disponibilité pour exercer des fonctions publiques électives ou des activités bénévoles, ainsi que pour d'autres raisons ne figurant pas à la présente convention, sont soumis aux dispositions législatives en vigueur en la matière.
2. Les fonctionnaires dont le conjoint exerce ses fonctions à l'étranger peuvent demander à bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde de douze mois maximum (pouvant être prolongée de six mois dans des cas particuliers) lorsque l'Administration n'est pas en mesure de leur faire remplir leurs fonctions dans la même localité ou lorsqu'elle ne peut en assurer la mutation.
3. Sans préjudice des délais visés au deuxième alinéa du présent article, la durée de la disponibilité en question peut correspondre à celle de la période pendant laquelle subsiste la situation qui l'a déterminée. Ladite disponibilité peut être révoquée à tout moment pour des nécessités de service ou si le fonctionnaire qui en bénéficie ne réside pas réellement à l'étranger.

**Art. 073**

**(Cumul des mises en disponibilité, des autorisations d'absence et des congés)**

1. Aucun fonctionnaire ne peut bénéficier d'autorisations d'absence, de congés ou de mises en disponibilité à quelque titre que ce soit, exception faite pour les jours d'hospitalisation visés au sixième alinéa de l'art. 053 (Congés de maladie) de la présente convention, pendant plus de 36 mois dans les cinq ans qui précèdent la dernière autorisation d'absence et/ou de mise en disponibilité, et/ou le dernier congé de formation. La présente disposition n'est pas appliquée en cas de mise en disponibilité pour l'exercice de fonctions électives, d'activités syndicales, de mandats de secrétaire de collectivité locale et d'activités bénévoles, ainsi qu'en cas d'absence autorisée au sens du décret législatif n° 151 du 26 mars 2001.
2. Lorsque les conditions ayant donné droit à une autorisation d'absence, à un congé ou à une mise en disponibilité cessent d'être remplies, le fonctionnaire concerné reprend son service, à sa demande ou à la demande de l'Administration, et ce, dans le délai expressément fixé.
3. Le contrat de travail est résilié, sans indemnité compensatrice de préavis, lorsqu'un fonctionnaire ne reprend pas son service à l'expiration de la période de mise en disponibilité lui ayant été accordée ou du délai visé au deuxième alinéa du présent article, sauf en cas d'empêchement justifié.

**Art. 074**

**(Droit à l'éducation)**

1. Dans le but de garantir le droit à l'éducation, des autorisations spéciales d'absence rémunérée sont accordées aux fonctionnaires sous contrat à durée indéterminée qui le demandent à hauteur de cent cinquante heures par an maximum chacun.
2. Les autorisations visées au premier alinéa du présent article sont accordées pour permettre aux intéressés de suivre des cours pour l'obtention d'un titre d'études universitaire ou postuniversitaire (même en ligne), ou d'un diplôme délivré par un établissement de l'enseignement primaire, secondaire et professionnel étatique ou agréé ou, en tout état de cause,



autorisé à délivrer des titres d'études ayant valeur juridique ou des certificats professionnels reconnus par l'État.

3. Le nombre de personnels pouvant bénéficier simultanément, au cours d'une année solaire, des autorisations d'absence visées au premier alinéa du présent article ne peut excéder 3 p. 100 du total des personnels sous contrat à durée indéterminée en service au 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédant l'année de référence (chiffre arrondi à l'entier supérieur).
4. Les fonctionnaires intéressés ont le droit d'adopter des horaires de travail qui facilitent leur participation aux cours en question, ainsi que la préparation des examens, et ne peuvent être obligés à effectuer des heures supplémentaires, ni à travailler pendant les jours fériés ou les jours de repos hebdomadaire.
5. Au cas où le nombre de requêtes dépasserait le plafond de 3 p. 100 visé au troisième alinéa du présent article, les autorisations sont accordées dans l'ordre :
  - a) Aux fonctionnaires qui fréquentent la dernière année de leur cours d'études et, s'il s'agit de cours universitaires ou postuniversitaires, qui ont réussi les examens prévus par les plans d'études relatifs aux années précédentes ;
  - b) Aux fonctionnaires qui fréquentent pour la première fois l'avant-dernière année du cours et ensuite, dans l'ordre, à ceux qui fréquentent, toujours pour la première fois, les autres années de cours, exception faite de la première, sans préjudice du respect de la condition visée sous a) pour ceux qui suivent des cours universitaires ou postuniversitaires ;
  - c) Aux fonctionnaires admis à participer aux activités pédagogiques et qui ne se trouvent pas dans les cas visés aux lettres a) et b) ci-dessus.
6. Dans chacun des cas visés au cinquième alinéa du présent article, la priorité est donnée, dans l'ordre, aux fonctionnaires qui suivent les cours de l'école secondaire du premier degré, aux fonctionnaires qui suivent les cours de l'école secondaire du deuxième degré, aux fonctionnaires qui suivent des cours universitaires et aux fonctionnaires qui suivent des cours postuniversitaires.
7. En cas d'égalité des conditions suite à l'application des critères visés aux cinquième et sixième alinéas du présent article, les autorisations en cause sont accordées aux personnels qui n'en ont jamais bénéficié au titre du même cours d'études et, au cas où l'égalité subsisterait, en fonction de l'âge, par ordre décroissant.
8. Afin de bénéficier des autorisations d'absence visées au présent article, les fonctionnaires intéressés doivent joindre à leur demande le certificat d'inscription aux cours ou la déclaration tenant lieu d'acte de notoriété y afférente. À la fin de l'année, les fonctionnaires fréquentant les cours de l'école secondaire du premier et du deuxième degré doivent produire le certificat d'assiduité y afférent et l'attestation relative aux examens de fin de cours, au cas où ceux-ci seraient prévus. Les fonctionnaires inscrits à des cours universitaires sont tenus de présenter le certificat (ou la déclaration en tenant lieu) attestant soit les crédits qu'ils ont obtenus au cours de l'année académique et qui doivent correspondre à 50 p. 100 au moins des crédits de formation prévus par le plan d'études de ladite année académique, soit les examens qu'ils ont passés avec succès.

Aux fins du calcul dudit pourcentage, sont également pris en compte les crédits de formation obtenus en dehors du cours universitaire et reconnus par leur université. En l'occurrence, la masse horaire dont bénéficient les fonctionnaires concernés est réduite au prorata de la quantité de crédits de formation obtenus sur la base du plan d'études. La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires qui entendent obtenir un titre d'études universitaires supplémentaire. Les fonctionnaires inscrits à tous les autres cours visés au deuxième alinéa du présent article doivent produire la documentation attestant qu'ils ont réussi l'examen de fin de cours, au cas où celui-ci serait prévu, ou qu'ils ont achevé le parcours de formation prévu et

qu'ils ont été admis à l'année suivante, s'il y a lieu. À défaut de la documentation requise, les autorisations accordées sont transformées en congé payé annuel, sur demande du fonctionnaire, ou en mise en disponibilité pour raisons personnelles.

9. Les fonctionnaires inscrits à des cours universitaires à temps partiel peuvent bénéficier des autorisations d'absence rémunérée selon le contingent horaire visé au premier alinéa du présent article, calculé au prorata du pourcentage de temps partiel du cours en cause et les autorisations accordées sont prises en compte aux fins du calcul du plafond indiqué au troisième alinéa ci-dessus.

**Art. 075**  
**(Congés de formation)**

1. L'on entend par « congé de formation » le congé visant à permettre aux fonctionnaires de compléter leur formation de type scolaire et universitaire (diplômes de l'école secondaire du premier et du deuxième degré, diplômes universitaires, maîtrises) et de participer à des actions formatives autres que celles organisées ou financées par l'employeur.
2. Les fonctionnaires justifiant d'une ancienneté d'au moins cinq ans dans une même administration peuvent demander des congés de formation n'excédant pas onze mois au total, en continu ou en discontinu, dans le cadre de leur vie professionnelle.
3. Pour bénéficier d'un congé de formation, les fonctionnaires doivent déposer, trente jours au moins auparavant, une demande ad hoc indiquant l'action formative concernée, ainsi que la date de début et la durée prévue des cours.
4. Les demandes susdites sont accueillies dans leur ordre de présentation, dans les limites fixées au sixième alinéa du présent article.
5. L'Administration peut refuser les congés de formation visés au premier alinéa du présent article lorsque :
  - a) La période d'absence prévue est de plus de 11 mois consécutifs ;
  - b) La bonne marche du service ne peut être objectivement garantie.
6. Chaque année, l'Administration peut accorder des congés de formation à hauteur de 10 p. 100 maximum des fonctionnaires des différentes catégories sous contrat à durée indéterminée et en service au 31 décembre de l'année précédente.
7. Afin de concilier les exigences organisationnelles des bureaux avec les intérêts des fonctionnaires en matière de formation, lorsque la bonne marche du service peut être compromise et qu'aucune solution n'est trouvée dans la phase de préavis visée au troisième alinéa du présent article, l'Administration peut reporter le congé en question, et ce, jusqu'à trois mois maximum.
8. Les fonctionnaires en congé de formation conservent leur emploi, mais ne sont pas rémunérés. La période y afférente n'est pas prise en compte aux fins du calcul de l'ancienneté et ne peut se cumuler avec les congés payés annuels, avec les congés de maladie ou avec d'autres types de congé. Tout congé de formation est interrompu lorsqu'une invalidité grave survient, à condition que l'employeur en soit informé par écrit et que la documentation y afférente lui soit fournie.
9. Les fonctionnaires ayant dû interrompre leur congé de formation au sens des septième et huitième alinéas du présent article bénéficient d'un droit de priorité s'ils demandent de nouveau un congé de formation.

**Art. 076**  
**(Égalité des chances)**

1. Aux fins de la mise en place de mesures et de mécanismes permettant d'affirmer l'égalité effective des chances des hommes et des femmes au sein du statut unique, des dispositions seront définies dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires, et concrétisées sous forme d'« actions positives » en faveur des travailleuses.
2. S'ils n'ont pas encore été constitués, les comités pour l'égalité des chances visés à l'article 7 du décret du président de la République n° 268 du 13 mai 1987 doivent être installés dans les soixante jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Les administrations fournissent auxdits comités – par une réglementation ad hoc – les instruments et les conditions nécessaires à leur fonctionnement.
3. Lesdits comités sont chargés de promouvoir une véritable égalité des chances hommes-femmes, proposent des mesures propres à créer des conditions d'égalité effective des chances, évaluent les actions entreprises par les administrations – aux termes du sixième alinéa du présent article – et une fois par an au moins et dressent un rapport sur les conditions objectives des travailleuses pour ce qui est des attributions, des fonctions, de la participation aux cours de recyclage, des recrutements, des changements de catégorie et de la progression économique au sein d'une même catégorie, ainsi que de la rémunération globale qu'elles perçoivent.
4. Les comités pour l'égalité des chances se composent d'un représentant de l'Administration, en qualité de président, d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention et d'un nombre équivalent de fonctionnaires représentant l'Administration et, en cas d'absence de ces derniers, de leurs remplaçants.
5. Les comités pour l'égalité des chances ont pour mission :
  - a) D'effectuer, dans le cadre de la réalité locale, des travaux d'étude, de recherche et de promotion sur les principes d'égalité mentionnés aux lois n° 903/1977 et n° 125/1991 et aux décrets législatifs n° 151/2001 et n° 198/2006, à la lumière entre autres de l'évolution de la législation italienne et étrangère en la matière et compte tenu des programmes d'action de l'Union européenne ;
  - b) De définir les facteurs qui entravent l'égalité effective des chances hommes-femmes dans le monde du travail et de proposer des actions visant à les éliminer, compte tenu des caractéristiques du marché du travail et de l'évolution de l'emploi féminin à l'échelon local, ainsi que des différents types de contrat de travail ;
  - c) De promouvoir des actions propres à faciliter la réinsertion professionnelle des femmes après un congé de maternité et à préserver leurs capacités professionnelles ;
  - d) De proposer des actions visant à prévenir toute forme de harcèlement sexuel sur les lieux de travail, y compris au moyen de recherches sur la diffusion et les caractéristiques de ce phénomène et de l'élaboration d'un code de conduite spécifique axé sur la lutte contre le harcèlement sexuel.
6. Les mesures visant à favoriser une égalité concrète en matière de conditions de travail et de carrière sont élaborées d'un commun accord dans le cadre des conventions décentralisées, compte tenu des propositions formulées par les comités pour l'égalité des chances et de la position des travailleuses au sein de la famille ; lesdites mesures concernent notamment :
  - a) L'accès aux cours de formation professionnelle et les modalités d'organisation de ces derniers ;
  - b) La flexibilité de l'horaire de travail, en fonction des horaires des services sociaux ;

- c) La recherche d'un équilibre effectif hommes-femmes au niveau des positions, à égalité de compétences professionnelles – notion qui doit être prise en considération aussi lors de l'attribution de mandats ou de fonctions plus qualifiées, dans le cadre des mesures qui visent à éviter d'assigner aux fonctionnaires, à titre permanent, des tâches extrêmement parcellisées, qui empêchent toute évolution professionnelle ;
  - d) La définition d'initiatives d'information visant à promouvoir des comportements conformes aux principes de l'égalité des chances dans le travail.
7. Les membres des comités pour l'égalité des chances sont nommés pour une période de quatre ans, renouvelable une seule fois. En tout état de cause, leur mandat prend fin à la nomination des nouveaux membres.
8. Les comités pour l'égalité des chances se réunissent tous les trois mois ou sur demande d'au moins trois de leurs membres.

#### **Art. 077**

#### **(Protection des fonctionnaires se trouvant dans des conditions psycho-physiques particulières)**

1. Afin de favoriser la rééducation et la réadaptation des fonctionnaires travaillant sous contrat à durée indéterminée, reconnus comme étant atteints de toxicomanie, d'alcoolisme chronique ou de graves psychopathologies par une structure sanitaire publique ou par une structure agréée au sens des lois régionales en vigueur et qui s'engagent à suivre un projet thérapeutique de réadaptation élaboré par les structures susdites, les mesures d'aide ci-après sont prévues, en fonction des modalités d'organisation du projet en cause :
- a) Conservation de l'emploi pendant toute la durée du projet de réadaptation et rémunération au sens des dispositions du douzième alinéa de l'art. 053 (Congés de maladie) de la présente convention (au-delà des 18 mois, les fonctionnaires en cause ne sont plus rémunérés) ;
  - b) Autorisations d'absence rémunérée de deux heures maximum chaque jour pendant la durée du projet ;
  - c) Réduction de l'horaire de travail et application des dispositions prévues pour le temps partiel pendant la durée du projet ;
  - d) Attribution de tâches relevant de la catégorie d'appartenance, mais autres que celles habituelles, lorsque la structure responsable du projet de réadaptation l'estime utile aux fins de la thérapie en cours.
2. Lorsqu'un parent jusqu'au deuxième degré ou, à défaut, jusqu'au troisième degré d'un fonctionnaire ou une personne vivant en permanence avec celui-ci se trouve dans les conditions prévues par le premier alinéa du présent article et a commencé à suivre un projet de rééducation, ledit fonctionnaire peut bénéficier d'une mise en disponibilité pour raisons familiales d'une durée correspondant à celle du projet en cause. Ladite période n'est pas prise en compte aux fins visées à l'art. 073 (Cumul des mises en disponibilité, des autorisations d'absence et des congés) de la présente convention. La personne qui vit en permanence avec le fonctionnaire doit figurer sur la fiche d'état civil que celui-ci est appelé à fournir.
3. Si les fonctionnaires visés au premier alinéa du présent article ne suivent pas les thérapies prévues, l'Administration procède, selon les modalités fixées par les dispositions en vigueur, à la vérification de leur aptitude à exercer les fonctions qui leur sont attribuées.
4. Les fonctionnaires sont tenus de reprendre leur service dans les 15 jours qui suivent l'achèvement du projet de réadaptation.

**Art. 078**  
**(Travail posté)**

1. Compte tenu de leurs exigences organisationnelles ou fonctionnelles, les administrations peuvent aménager le travail posté, qui prévoit une rotation réelle du personnel selon une modulation journalière et/ou hebdomadaire préétablie.
2. Aux fins du versement de l'indemnité y afférente, l'activité en travail posté doit être distribuée, dans le cadre mensuel, d'une manière équilibrée (matin, après-midi et, s'il y a lieu, nuit), en fonction de l'organisation adoptée par l'Administration.
3. Les postes de matin et d'après-midi peuvent être mis en place dans des structures opérationnelles qui prévoient un horaire de service journalier de 10 heures au moins.
4. Le nombre de jours fériés pouvant être ouverts chaque année doit être réparti de manière équitable entre les fonctionnaires intéressés.
5. Chaque fonctionnaire doit bénéficier d'une période minimale de repos de 12 heures consécutives dans les 24 heures, sauf dans des cas extraordinaires.
6. Le temps du travail des jours fériés est calculé à compter de 0 heure jusqu'à 24 heures du jour concerné.
7. Les postes de nuit ne peuvent être plus de 10 par mois, sans préjudice des éventuelles exigences exceptionnelles ou de celles découlant de calamités ou de phénomènes naturels. L'on entend par « poste de nuit » le temps de travail compris entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.
8. Les travailleurs postés touchent une indemnité qui compense les inconvénients découlant de cette modulation du temps de travail, à savoir :
  - travail effectué le matin et l'après-midi (de 6 h à 22 h) : majoration horaire s'élevant à 10 p. 100 de la rémunération visée à la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 127 (Notion de rémunération) ;
  - travail effectué la nuit, le dimanche ou le samedi férié : majoration horaire s'élevant à 30 p. 100 de la rémunération visée à la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 127 (Notion de rémunération) ;
  - travail effectué la nuit des dimanches ou des samedis fériés : majoration horaire s'élevant à 50 p. 100 de la rémunération visée à la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 127 (Notion de rémunération) ;
9. Les indemnités visées au huitième alinéa ci-dessus sont versées uniquement au titre des périodes effectivement travaillées.
10. Les dépenses découlant de l'application du présent article sont couvertes, en tout état de cause, par les crédits inscrits à cet effet aux budgets des collectivités et organismes publics concernés.
11. Les horaires spéciaux prévus pour le personnel de la maison de jeu de Saint-Vincent, du Corps des sapeurs-pompiers et du Corps forestier de la Vallée d'Aoste au sens du cinquième alinéa de l'art. 048 (Horaire de travail) de la présente convention sont établis par dérogation, entre autres, aux dispositions du présent article. En tout état de cause, les accords et les indemnités spéciales prévus pour lesdits personnels continuent d'être appliqués.
12. Les fonctionnaires qui se trouvent dans les situations personnelles, sociales ou familiales particulières visées au décret législatif n° 151/2001, à la loi n° 903/1977 et à la loi n° 104/1992, les fonctionnaires atteints de toxicomanie et ceux qui exercent l'une des activités bénévoles visées à la loi n° 266 du 11 août 1991 et à la LR n° 16 du 22 juillet 2005 peuvent demander à être exclus des postes de nuit. En tout cas, les femmes enceintes et les mères allaitant leur enfant (jusqu'à son premier anniversaire) ne sont pas appelées à travailler la nuit.

13. La note explicative visée à l'annexe H fait partie intégrante du présent article.

**Art. 079**  
**(Astreinte)**

1. Les administrations peuvent faire appel à l'astreinte dans le cadre de leurs services d'intervention rapide. Les fonctionnaires d'astreinte touchent les indemnités visées au huitième alinéa du présent article. Lesdites indemnités sont doublées les jours fériés tombant éventuellement pendant la semaine et les jours de repos hebdomadaire.
2. Les fonctionnaires appelés doivent se rendre sur le lieu des opérations dans les trente minutes qui suivent l'appel.
3. En règle générale, les fonctionnaires ne peuvent être appelés à effectuer des services d'astreinte plus de six fois par mois, dans la limite de 144 heures et de deux jours fériés au maximum.
4. Si le service visé au premier alinéa du présent article n'est pas effectué de manière continue, les indemnités horaires pour l'astreinte de jour et pour l'astreinte de nuit sont fixées au sens du huitième alinéa du présent article. Le roulement des fonctionnaires est assuré par les administrations, éventuellement sur demande.
5. Les indemnités d'astreinte visées au premier alinéa du présent article ne sont pas versées aux fonctionnaires en service à quelque titre que ce soit. Par ailleurs, lesdites indemnités ne sont versées que pour des tranches de quatre heures minimum.
6. Les heures de travail effectuées par les fonctionnaires appelés peuvent être rémunérées comme heures supplémentaires ou récupérées, sur demande.
7. Si le service d'astreinte est effectué un jour férié ou le jour de repos hebdomadaire du fonctionnaire, celui-ci a droit à un jour de repos compensateur, et ce, même s'il n'a pas été appelé lors de son service d'astreinte. Cependant, le jour de repos compensateur ne comporte aucune réduction de l'horaire de travail hebdomadaire.
8. Les indemnités d'astreinte susdites sont fixées comme suit :
  - chaque 12 heures 10,85 € ;
  - chaque 12 heures les jours fériés,  
en semaine ou non, et les jours de repos  
hebdomadaire 21,70 € ;
  - chaque fraction d'heure pendant le jour 0,98 €/heure ;
  - chaque fraction d'heure pendant la nuit 1,08 €/heure.

**Art. 080**  
**(Mutations volontaires)**

1. Lorsque les collectivités et organismes publics du statut unique l'estiment opportun, les postes vacants peuvent être pourvus par voie de mutation volontaire plutôt que par voie de concours.
2. Les modalités du changement d'affectation au sens du premier alinéa ci-dessus sont les suivantes :

A

- a1) Les postes vacants peuvent être pourvus par voie de mutation volontaire uniquement par des fonctionnaires titulaires d'un emploi relevant de la catégorie, de la position et du profil professionnel requis ;
- a2) Aux fins visées au premier alinéa ci-dessus, les administrations publient les avis y afférents au Bulletin officiel de la Région et fixent le délai de présentation des demandes ;

- a3) Afin de pourvoir les postes vacants en cause, un jury nommé par l'Administration dresse les listes d'aptitude y afférentes, compte tenu des états de service, de la résidence, de l'ancienneté et de la situation familiale des intéressés ;
- a1) En tout état de cause, la mutation volontaire est subordonnée à l'accord de l'administration d'origine du demandeur.

**B**

- b1) Les collectivités et organismes publics du statut unique peuvent pourvoir les postes vacants par voie de mutation directe des fonctionnaires d'une autre collectivité ou d'un autre organisme public du statut unique qui le demandent, à condition que ceux-ci relèvent de la position correspondante ;
  - b2) La mutation des fonctionnaires visés à l'alinéa précédent prend effet sur accord des collectivités concernées.
- 3. Les fonctionnaires ainsi mutés conservent leur statut et leur traitement et leur contrat de travail continue de déployer ses effets, sans interruption, dans le cadre de l'administration d'accueil.
  - 4. Les mutations internes sont réglementées par l'art. 43 de la loi régionale n° 22/2010.
  - 5. Les administrations d'accueil peuvent avoir recours à la mutation volontaire uniquement si elles ne disposent d'aucune liste d'aptitude relative à la position et/ou au profil professionnel à pourvoir.
  - 6. Il peut être procédé à d'autres mouvements de fonctionnaires, sur accord de ces derniers et des administrations concernées, pourvu que lesdits fonctionnaires relèvent de la même position et qu'aucun organigramme ne soit modifié.

**Art. 081  
(Uniformes)**

- 1. Les fonctionnaires qui sont tenus au port d'un uniforme – fourni par l'administration d'appartenance – doivent le revêtir pendant leur horaire de travail.

Section II – Flexibilité de la relation de travail et contrat de travail à temps partiel

**Partie I – Flexibilité de la relation de travail**

**Art. 082  
(Outils pour la concrétisation de la flexibilité de la relation de travail)**

- 1. La flexibilité de la relation de travail se concrétise par le travail temporaire, le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le télétravail.

**Art. 083  
(Contrat de travail temporaire)**

- 1. Afin de satisfaire à des exigences de caractère non continu et/ou périodique ou découlant de cas d'urgence auxquels il s'avère impossible de faire face avec le personnel en service ou suivant les modalités du recrutement ordinaire, les administrations peuvent passer des contrats de travail temporaire, suivant les dispositions de la loi n° 196 du 24 juin 1997 modifiée.
- 2. En sus des cas prévus par les lettres b) et c) du deuxième alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 196/1997, les contrats en cause peuvent être passés, dans le respect des critères généraux visés au premier alinéa du présent article :

- a) En cas de recours à des professionnels dont la présence n'est pas prévue au sein de l'Administration, ce qui permettrait, entre autres, de vérifier si leurs compétences sont nécessaires ;
  - b) Dans des cas exceptionnels et motivés non pris en compte lors de la planification des besoins, afin de pourvoir des postes vacants, pendant une période de 60 jours maximum et à condition que les procédures visant à pourvoir lesdits postes à titre définitif aient été entamées ; ladite période peut être prolongée jusqu'à 180 jours lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes relatifs à des profils professionnels qu'il est difficile de repérer ou qui s'avèrent nécessaires afin que le niveau prévu des prestations soit assuré, notamment dans le secteur de l'assistance ;
  - c) En cas d'augmentation du travail ou en cas d'activités liées à des exigences extraordinaires pouvant découler, entre autres, d'innovations législatives comportant l'attribution de nouvelles fonctions qui ne peuvent être remplies par le personnel en service ;
  - d) Lorsque des compétences professionnelles particulières sont nécessaires, du fait de l'activation et de la mise à jour de systèmes d'information ou de contrôle de la gestion et de l'élaboration de manuels de qualité et de chartes des services, et que le personnel de l'Administration ne dispose pas desdites compétences ;
  - e) Afin de répondre à des besoins particuliers de soutien technique par la création des compétences y afférentes, dans les domaines de la prévention, de la sécurité, du milieu de travail et des services aux personnes, selon des niveaux préétablis.
3. Le nombre de contrats de travail temporaire ne saurait dépasser 7 p. 100 du nombre des fonctionnaires sous contrat à durée indéterminée en service au sein de l'Administration, pourcentage calculé sur base mensuelle et arrondi, s'il y a lieu, à l'entier supérieur.
  4. Le recours au travail temporaire n'est pas autorisé pour les emplois du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers, du Corps forestier de la Vallée d'Aoste et de la police locale. Il en va de même pour les emplois qui comportent des tâches en rapport avec les fonctions que le syndic exerce en tant qu'officier du Gouvernement.
  5. Pour tout ce qui n'est pas prévu par le présent article, il est fait référence aux dispositions de la loi n° 196/1997 modifiée et complétée.
  6. Lorsqu'ils participent à des programmes ou à des projets de productivité, les travailleurs temporaires ont le droit de bénéficier des indemnités y afférentes. Les conventions décentralisées complémentaires fixent les cas, les conditions, les critères et les modalités de détermination et de versement des indemnités accessoires susmentionnées.
  7. L'Administration communique dans les plus brefs délais à l'entreprise de travail temporaire, qui exerce le pouvoir disciplinaire, les fautes à notifier au fonctionnaire concerné.
  8. Les collectivités et organismes publics sont tenus d'adopter toutes les mesures, de fournir toutes les informations et de mettre en place toutes les actions de formation en matière de sécurité et de prévention prévues par le décret législatif n° 81/2008, notamment pour ce qui est des risques particuliers liés aux fonctions que les travailleurs temporaires sont appelés à remplir.
  9. Les travailleurs temporaires bénéficient, au sein de l'administration à laquelle ils sont affectés, des droits syndicaux prévus par la loi n° 300/1970 (liberté d'opinion, exercice de l'activité syndicale et droit de participer aux assemblées du personnel).
  10. Les administrations sont tenues de consulter et d'informer au préalable les organisations syndicales visées au troisième alinéa de l'art. 006 (Objectifs et moyens) de la présente convention au sujet du nombre, des raisons, du contenu, même économique, et de la durée prévue des contrats de travail temporaire, ainsi que des coûts y afférents. En tout état de cause, pour des raisons d'urgence motivées, les administrations peuvent informer les organisations



syndicales dans les cinq jours qui suivent la passation des contrats en cause, au sens de la lettre a) du quatrième alinéa de l'art. 24 du décret législatif n° 276 du 10 septembre 2003.

11. À la fin de chaque année, les administrations fournissent aux organisations syndicales visées au troisième alinéa de l'art. 006 (Objectifs et moyens) de la présente convention toutes les informations nécessaires aux fins de la vérification du respect du pourcentage fixé par le troisième alinéa du présent article. Dans le même délai, elles fournissent aux organisations syndicales catégorielles signataires de la présente convention et à l'ARRS toutes les informations visées au dixième alinéa ci-dessus.
12. Conformément aux dispositions législatives en vigueur, il est interdit aux administrations de conclure des contrats pour le recrutement du personnel au sens du présent article avec des entreprises de travail temporaire autres que celles agréées par le Ministère du travail et de la sécurité sociale.
13. Les collectivités et organismes publics employeurs versent aux travailleurs en cause un traitement globalement non inférieur à celui des fonctionnaires relevant des mêmes catégorie et position ; ledit traitement comprend la prime de bilinguisme au cas où l'Administration aurait explicitement exigé la maîtrise des deux langues officielles et les travailleurs concernés auraient réussi l'épreuve y afférente selon les dispositions régionales en vigueur en la matière.

#### **Art. 084**

##### **(Contrat de travail à durée déterminée)**

1. Les administrations peuvent recruter du personnel dans le cadre de contrats individuels à durée déterminée :
  - a) Pour remplacer le personnel absent qui a le droit de conserver son emploi, y compris le personnel en détachement syndical et le personnel bénéficiant des congés prévus par les art. 4 et 5 de la loi n° 53/2000 ; lorsqu'il s'agit d'arrêts planifiés (exception faite des grèves), le recrutement sous contrat à durée déterminée peut être anticipé de trente jours maximum, afin que le fonctionnaire recruté puisse travailler en collaboration avec le fonctionnaire qui doit s'absenter ;
  - b) Pour remplacer le personnel en congé prénatal et postnatal ou en congé parental au sens du décret législatif n° 151/2001 ; dans ces cas, le recrutement sous contrat à durée déterminée peut avoir lieu trente jours avant le début de la période d'absence ;
  - c) Pour satisfaire aux exigences organisationnelles découlant de la transformation temporaire d'un contrat de travail à plein temps en contrat de travail à temps partiel, pour une période préétablie ne pouvant dépasser deux ans, à l'issue de laquelle le fonctionnaire concerné a le droit de réintégrer son emploi à temps complet ;
  - d) Pour exercer des activités saisonnières, dans le respect des dispositions en vigueur ;
  - e) Pour satisfaire à des exigences extraordinaires pouvant découler de la mise en place de nouveaux services ou de l'introduction de nouvelles technologies, lorsque le personnel en fonction ne peut y répondre ; en cette occurrence, la durée des contrats ne peut dépasser neuf mois ;
  - f) Pour exercer des activités dans le cadre de projets ou de programmes spécifiques et, pour l'Administration régionale, dans le cadre des projets objectifs prévus par l'art. 7 de la LR n° 68/1989 et par l'art. 4 – exception faite de la lettre b – de la LR n° 1/1978, lorsque lesdites activités ne peuvent être assurées par le personnel en fonction ; en cette occurrence, la durée des contrats ne peut dépasser douze mois ;
  - g) Couvrir, à titre temporaire, les postes vacants dans les différentes catégories, pour une période de huit mois maximum et à condition que les procédures visant à pourvoir, à titre définitif, les postes en cause aient été entamées.

2. Dans les cas visés aux lettres a) et b) susmentionnées, l'Administration peut recruter une personne sous contrat à durée déterminée pour remplir les tâches relevant d'un fonctionnaire autre que celui à remplacer et charger ledit fonctionnaire – éventuellement par l'attribution de fonctions relevant d'une catégorie supérieure – des fonctions du travailleur absent, qui a le droit de conserver son poste.
3. Dans les cas visés aux lettres a) et b) susmentionnées, le contrat individuel précise la cause du remplacement et le nom du fonctionnaire remplacé ; l'on entend par fonctionnaire remplacé non seulement le fonctionnaire absent et ayant le droit de conserver son poste, mais également l'autre fonctionnaire remplacé dans le cas particulier visé au deuxième alinéa du présent article. La durée du contrat peut comprendre les périodes pendant lesquelles les deux fonctionnaires concernés doivent travailler ensemble.
4. La relation de travail prend fin automatiquement, sans préavis, à l'expiration du délai fixé par le contrat individuel ou avant ledit délai lorsque le fonctionnaire remplacé réintègre son emploi.
5. Les recrutements sous contrat à durée déterminée peuvent être à plein temps ou à temps partiel, pour les profils professionnels pour lesquels ce régime est autorisé.
6. Compte tenu de la durée prévue de la relation de travail, le fonctionnaire recruté sous contrat à durée déterminée peut être soumis à une période d'essai de deux semaines maximum pour les contrats de travail dont la durée va jusqu'à six mois et de quatre semaines maximum pour les contrats d'une durée plus longue. Pendant la période d'essai, l'Administration et/ou le travailleur peuvent à tout moment résilier le contrat sans préavis ni indemnité compensatrice de préavis, sans préjudice des cas de suspension visés aux deuxième et troisième alinéas de l'art. 029 (Période d'essai) de la présente convention et du fait que la décision de l'Administration de résilier le contrat doit être motivée.
7. Le personnel recruté sous contrat à durée déterminée est soumis aux dispositions prévues par la présente convention pour le personnel recruté sous contrat à durée indéterminée, compte tenu de la nature du contrat et des précisions suivantes :
  - a) Les congés payés annuels sont proportionnels à la durée du service effectué ;
  - b) En cas de congé de maladie, les périodes rémunérées à plein traitement ou à traitement réduit sont établies selon les critères visés à l'art. 054 (Congés de maladie des personnels sous contrat à durée déterminée) de la présente convention. En tout état de cause, le traitement ne peut être versé après la cessation de la relation de travail. La période au titre de laquelle le fonctionnaire a le droit de conserver son emploi correspond à la durée de son contrat ;
  - c) Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées, pour des raisons motivées, pour un total de 15 jours au maximum, alors que les autorisations d'absence rémunérée ne sont prévues qu'en cas de mariage ou de décès au sens de la lettre c) du premier alinéa de l'art. 060 (Autorisations d'absence rémunérée) de la présente convention ;
  - d) Toutes les autres autorisations d'absence prévues par les dispositions législatives en matière de travail salarié, y compris la loi n° 53/2000, sont autorisées.
8. Le contrat à durée déterminée est nul mais déploie les effets visés à l'art. 2126 du code civil lorsque :
  - a) La durée déterminée n'y figure pas ;
  - b) Il a été passé en dehors des cas prévus par les alinéas précédents.
9. Tout contrat à durée déterminée peut être reconduit à titre exceptionnel une seule fois et pour une période ne dépassant pas sa durée initiale, et ce, en cas d'exigences contingentes et imprévisibles et à condition qu'il porte sur le même emploi.

10. En aucun cas le contrat de travail à durée déterminée ne peut être transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

## **Partie II – Contrat de travail à temps partiel**

### **Art. 085 (Définitions)**

1. Aux fins de l'application des dispositions en matière de contrat de travail à temps partiel, l'on entend par :
- a) « Temps plein », l'horaire de travail de trente-six heures par semaine ;
  - b) « Temps partiel », l'horaire de travail établi dans le contrat de travail individuel que le fonctionnaire se doit de respecter et dont la durée est inférieure à celle indiquée à la lettre a) du présent article ;
  - c) « Heures complémentaires », les heures effectuées au-delà de la durée du travail mentionnée dans le contrat de travail mais dans la limite de la durée légale prévue pour le temps plein ;
  - d) « Heures supplémentaires », les heures effectuées au-delà de l'horaire journalier, hebdomadaire ou mensuel du temps plein ;
  - e) « Régime de travail à temps partiel de type horizontal », le régime dans lequel la durée du travail journalier est inférieure à celle prévue pour le temps plein au titre de tous les jours ouvrables (5 ou 6) ;
  - f) « Régime de travail à temps partiel de type vertical », le régime dans lequel la durée du travail journalier est la même que celle prévue pour le temps plein mais ne concerne que certains jours de la semaine ou certaines périodes du mois ou de l'année ;
  - g) « Régime de travail à temps partiel de type combiné », le régime dans lequel la réduction du temps de travail réunit les caractéristiques visées aux lettres e) et f) ci-dessus ;
  - h) « Contrat de travail à temps partiel à durée déterminée », le contrat dont la durée ne peut être inférieure à un an ni supérieure à deux ans ;
  - i) « Contrat de travail à temps partiel à durée indéterminée », le contrat dont la durée n'est pas limitée.

### **Art. 086 (Conclusion des contrats de travail à temps partiel et quotités y afférentes)**

1. Les contrats de travail à temps partiel sont conclus :
- a) Avec les fonctionnaires recrutés à la suite de la constatation, au niveau de la planification, d'un besoin de personnel au sens des dispositions en vigueur ;
  - b) Avec les fonctionnaires ayant demandé la transformation de leur contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel.

Les cas visés aux lettres a) et b) ci-dessus sont pris en compte dans le calcul du contingent de 25 p. 100 de fonctionnaires pouvant bénéficier du temps partiel dans le cadre des effectifs à temps plein de chaque position, à l'exclusion des personnels visés au premier alinéa de l'art. 090 (Personnels exclus du champ d'application du temps partiel) de la présente convention et des titulaires des positions caractérisées par des compétences particulières, définies par les administrations après information préalable des organisations syndicales. Les fonctionnaires dont le nombre est ainsi calculé peuvent être affectés aux aires d'intervention définies en vertu de l'autonomie organisationnelle des administrations en cause, sous réserve de l'intérêt du service. Le nombre de fonctionnaires correspondant audit 25 p. 100 est arrondi à l'unité

- supérieure lorsque la décimale est égale ou supérieure à 0,5. Lors de la négociation sectorielle, ledit pourcentage peut être réparti au niveau de chaque profil professionnel dans le cadre des positions, des services et/ou des structures organisationnelles.
2. Dans les deux cas susdits, le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et mentionner sa durée, la répartition journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de l'horaire de travail du fonctionnaire, ainsi que la rémunération dont celui-ci bénéficiera.
  3. Le nombre de fonctionnaires recrutés sous contrat de travail à temps partiel au sens de la lettre a) du premier alinéa du présent article à la suite de la constatation d'un besoin de caractère organisationnel et fonctionnel de l'Administration peut dépasser le contingent de 25 p. 100 des effectifs à temps plein de chaque position visé audit premier alinéa.
  4. Dans le cadre du contingent de 25 p. 100 visé au premier alinéa ci-dessus, le nombre de contrats de travail à temps partiel à durée indéterminée est de 40 p. 100 maximum (chiffre arrondi à l'unité supérieure lorsque la décimale est égale ou supérieure à 0,5) alors que les 60 p. 100 restants sont réservés aux contrats de travail à temps partiel à durée déterminée indiqués à la lettre h) de l'art. 085 (Définitions) de la présente convention. Les fonctionnaires visés au troisième alinéa ci-dessus ne sont pas pris en compte.
  5. Les administrations analysent leurs exigences organisationnelles et fixent, dans le cadre de la planification de leur besoin en personnel et après information des syndicats, le nombre d'emplois à temps partiel. Dans le respect du contingent établi au premier alinéa du présent article (25 p. 100), lesdits emplois sont occupés en priorité par les fonctionnaires en service qui en font la demande, à condition qu'ils relèvent de la catégorie et du profil concernés, et, pour les emplois restants (auxquels s'ajoutent, le cas échéant, ceux créés au sens du troisième alinéa ci-dessus), par l'augmentation du volume horaire des temps partiels et/ou par voie de recrutement, selon les procédures de sélection prévues par les règlements de l'Administration, au cas où celle-ci souhaiterait les pourvoir.
  6. Si les administrations n'obtempèrent pas au sens du cinquième alinéa du présent article, les contrats de travail à temps plein sont automatiquement transformés en contrats à temps partiel, dans les limites visées au premier alinéa ci-dessus, à compter du premier jour qui suit les échéances semestrielles fixées au 30 juin et au 31 décembre de chaque année ou d'une date ultérieure, indiquée par le fonctionnaire demandeur, dans le respect des formes et des modalités prévues par le huitième alinéa du présent article et par les alinéas suivants. Dans sa demande, qui doit être présentée au plus tard le 30 avril ou le 31 octobre, le fonctionnaire doit indiquer, le cas échéant, l'activité salariée ou indépendante qu'il entend exercer, et ce, aux fins visées au dixième alinéa ci-après et aux alinéas suivants. Compte tenu de l'activité exercée par le fonctionnaire ou des fonctions qui lui sont attribuées, au cas où l'activité salariée ou indépendante susdite entraînerait un conflit d'intérêt, l'Administration n'autorise pas la transformation du contrat de travail en cause.
  7. Au cas où la transformation du contrat de travail visée au premier alinéa du présent article causerait, du fait des fonctions et de la position organisationnelle du fonctionnaire, un grave préjudice au fonctionnement du service, l'Administration peut la reporter, par acte motivé, de quatre mois maximum à compter de l'échéance semestrielle concernée.
  8. Dans sa demande, rédigée au sens du sixième alinéa du présent article, le fonctionnaire doit indiquer :
    - a) La quotité de temps partiel qu'il choisit, qui ne peut être inférieure à 30 p. 100 de la durée du temps plein ou, pour ce qui est du régime de travail à temps partiel de type vertical, à 25 p. 100 ;
    - b) La répartition de son horaire de travail, qui doit être préalablement concertée avec l'Administration dans le cadre de l'horaire de service ordinaire. Au cas où il serait

- impossible de parvenir à un accord, ladite répartition est fixée par l'Administration, qui doit toutefois prendre en compte les raisons pour lesquelles le fonctionnaire a demandé la transformation de son contrat de travail ;
- c) La durée du temps partiel choisi, qui ne peut en tout cas être inférieure à un an.
9. Aux fins de l'application de la lettre a) du huitième alinéa du présent article, il appartient à la négociation décentralisée de fixer :
- a) Le nombre minimum d'heures par jour susceptible de garantir le bon fonctionnement des bureaux ;
- b) Le nombre d'heures par jour et/ou par semaine susceptible de justifier la création d'emplois à temps partiel servant à garantir une bonne organisation du travail.
10. Sans préjudice des dispositions des art. 70, 71 et 72 de la LR n° 22/2010 en matière d'incompatibilité entre emploi public et autres activités, les fonctionnaires titulaires d'un emploi à temps partiel dont la quotité ne serait pas supérieure à 50 p. 100 de la durée du temps plein peuvent exercer une autre activité salariée ou indépendante et, le cas échéant, s'inscrire à des tableaux professionnels, sur autorisation de leur administration d'appartenance. En cas de contrats de travail à temps partiel conclus au sens de la lettre a) du premier alinéa du présent article, ledit plafond de 50 p. 100 doit être calculé au titre de chaque mois.
11. Sans préjudice d'une appréciation au cas par cas, les administrations en cause peuvent dresser une liste des activités que les fonctionnaires visés à l'alinéa précédent ne sont en tout cas pas autorisés à exercer puisqu'elles sont susceptibles d'interférer avec les fonctions institutionnelles qui leur sont attribuées.
12. En cas de conflit d'intérêt entre l'activité salariée ou indépendante que le fonctionnaire exercerait à l'extérieur de son administration d'appartenance et les fonctions qui lui sont attribuées au sein de celle-ci, la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel n'est pas autorisée.
13. Aux fins visées aux alinéas précédents, les fonctionnaires intéressés doivent indiquer s'ils entendent ou non exercer une deuxième activité, salariée ou indépendante. Par ailleurs, en cas d'activité entreprise à une date ultérieure ou de changement d'activité, ils sont tenus d'en informer leur administration d'appartenance, en précisant, le cas échéant, le nom de l'employeur, ainsi que le lieu et l'horaire de travail y afférent.
14. Les fonctionnaires titulaires d'un emploi à temps partiel qui entendent entreprendre une deuxième activité à une date ultérieure ou changer d'activité doivent préalablement demander l'autorisation y afférente à leur administration d'appartenance.
15. Toute activité salariée ou indépendante exercée sans autorisation à l'extérieur de l'administration d'appartenance, ainsi que toute déclaration mensongère, entraîne l'engagement d'une procédure disciplinaire obligatoire et constitue une juste cause de résiliation du contrat de travail.
16. Le contingent de 25 p. 100 visé au premier alinéa du présent article est entièrement utilisé. Les fonctionnaires titulaires d'un emploi à temps partiel au sens de la réglementation précédente doivent être pris en compte dans le calcul du nombre maximum de transformations admises, ainsi qu'aux fins du premier et du quatrième alinéa ci-dessus.
17. En cas de raisons de santé et de famille graves et documentées, il est dérogé aux procédures pour la présentation hors-délais des demandes visées au sixième alinéa du présent article et le contingent de 25 p. 100 est augmenté de 10 p. 100. Il appartiendra à la négociation décentralisée de définir les cas exceptionnels et particulièrement graves dans lesquels un autre dépassement dudit contingent de 10 p. 100 peut être autorisé. Dans les cas prévus par le présent alinéa, il est également dérogé aux délais visés au sixième alinéa du présent article.

18. Au cas où le nombre de demandes excéderait les contingents fixés par les premier et quatrième alinéas ci-dessus, priorité est donnée :
- Aux fonctionnaires handicapés ou se trouvant dans des conditions psychophysiques particulières ;
  - Aux fonctionnaires devant assister des membres de leur famille handicapés (taux d'invalidité égal ou supérieur à 70 p. 100), se trouvant dans des conditions psychophysiques particulières, atteints de pathologies graves ou âgés non autonomes ;
  - Aux fonctionnaires ayant des enfants mineurs, en fonction du nombre de ceux-ci.

**Art. 087**

**(Horaire de travail des fonctionnaires titulaires d'un emploi à temps partiel)**

- Les fonctionnaires à temps partiel occupent, dans le cadre de l'organigramme dont ils relèvent, une fraction d'emploi correspondant à la quotité de temps partiel qu'ils ont choisie et qui ne peut être inférieure à 30 p. 100 de la durée du temps plein, sauf en cas de régime de travail à temps partiel de type vertical annuel où ladite quotité est fixée à 25 p. 100 minimum. En tout état de cause, la somme des fractions susdites ne peut dépasser le nombre d'emplois à temps plein transformés en emplois à temps partiel dans le cadre dudit organigramme. Sans préjudice des dispositions du quatrième alinéa de l'article précédent pour ce qui est des contrats de travail à temps partiel à durée déterminée de moins de deux ans, les fractions d'emploi à temps partiel vacantes peuvent être additionnées pour créer des emplois à temps plein et/ou à temps partiel dans le cadre de l'organigramme susdit, en vue, entre autres, de nouveaux recrutements.
- Le nombre et la répartition des emplois à temps partiel nécessaires au sens du cinquième alinéa de l'art. 086 (Conclusion des contrats de travail à temps partiel et quotités y afférentes) de la présente convention sont définis par les administrations, qui en informent ensuite tous les personnels. Dans le cas visé au sixième alinéa dudit article, ils sont en revanche définis de concert avec les fonctionnaires intéressés, dans le respect des contingents fixés au troisième alinéa et selon les modalités indiquées à la lettre b) du huitième alinéa de l'article susmentionné.
- Au terme de la première année qui suit la transformation de leur contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, les fonctionnaires intéressés peuvent demander leur réintégration à temps plein, mais celle-ci ne peut s'effectuer que dans la mesure où des emplois conformes à leur statut sont disponibles dans le cadre de l'organigramme concerné. Seuls les fonctionnaires titulaires d'un contrat de travail à temps partiel à durée déterminée de deux ans maximum sont automatiquement réintégrés à plein temps au terme de ladite période.

Les administrations peuvent répondre aux besoins qu'entraîne ladite transformation de contrats de travail à temps plein en contrats à temps partiel par le recrutement de personnel sous contrat à durée déterminée. À cette fin, les fractions d'emploi à temps partiel vacantes peuvent être additionnées, sans préjudice du respect de l'organigramme.

- À l'expiration de la troisième année qui suit leur recrutement, les fonctionnaires recrutés sous contrat de travail à temps partiel à durée indéterminée peuvent demander la transformation de leur contrat à temps partiel en contrat à temps plein, dans la mesure où des emplois conformes à leur statut sont disponibles dans le cadre de l'organigramme concerné. Ledit délai n'est pas applicable lorsqu'un emploi à durée indéterminée à temps plein ne peut être occupé que par les personnes figurant sur la liste d'aptitude qui a été utilisée pour les recrutements sous contrat à durée indéterminée à temps partiel. En l'occurrence, aux fins du recrutement à temps plein, les fonctionnaires recrutés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel ont la priorité par rapport aux personnes figurant après eux sur ladite liste d'aptitude.

#### **Art. 088**

##### **(Traitement et statut des fonctionnaires à temps partiel)**

1. Les fonctionnaires à temps partiel sont régis par les mêmes dispositions législatives et contractuelles que les dispositions auxquelles sont soumis les fonctionnaires à temps plein, dans la mesure où elles sont compatibles et compte tenu de la quotité de temps de travail choisie et de l'aménagement y afférent.
2. Les fonctionnaires à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures additionnelles aux termes des dispositions de l'art. 089 (Heures additionnelles : complémentaires et supplémentaires) de la présente convention.
3. Les fonctionnaires sont tenus de prendre le solde des congés annuels qu'ils ont acquis avant la date de la transformation de leur contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel et vice-versa.
4. Le traitement et les éléments accessoires de la rémunération des fonctionnaires à temps partiel, dont les indemnités fixes et les indemnités périodiques, ainsi que l'éventuelle prime d'ancienneté, sont les mêmes que ceux prévus pour les fonctionnaires à temps plein relevant de la même position, mais ils sont calculés au prorata de leur quotité.
5. Le supplément familial de traitement est accordé en entier aux fonctionnaires à temps partiel qui réunissent les conditions requises par la loi.
6. Dans le temps partiel de type vertical, il est appliqué le critère de la proportionnalité pour le calcul des absences du service, dont les absences pour cause de maladie, prévues par la loi et par la CCRT. La période d'abstention obligatoire au sens du décret législatif n° 151/2001 est toutefois reconnue en entier, c'est-à-dire également au titre de la partie qui ne tombe pas dans la période travaillée. La durée de la période d'essai n'est pas réduite, ni celle de la période de préavis, qui sont calculées compte tenu des périodes effectivement travaillées.

#### **Art. 089**

##### **(Heures additionnelles : complémentaires et supplémentaires)**

1. Les fonctionnaires à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires et des heures supplémentaires, conformément aux dispositions des deuxième et troisième alinéas du présent article.
2. Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de l'horaire individuel de travail mais dans la limite de la durée légale prévue pour le temps plein et dans le respect des contingents annuels indiqués ci-après :
  - a) Quotité allant de 25 à 39,9 p. 100 : 30 heures ;
  - b) Quotité allant de 40 à 59,9 p. 100 : 50 heures ;
  - c) Quotité allant de 60 à 74,9 p. 100 : 70 heures ;
  - d) Quotité de plus de 75 p. 100 : 90 heures.
3. Le nombre d'heures supplémentaires effectuées ne doit pas dépasser le plafond visé à l'art. 058 (Heures supplémentaires) de la présente convention, calculé au prorata de la quotité de temps partiel choisie.
4. Le recours aux heures complémentaires et supplémentaires est admis en cas d'exigences exceptionnelles ne pouvant être satisfaites autrement et fait l'objet d'un acte motivé du dirigeant de la structure d'appartenance du fonctionnaire concerné.
5. En cas d'heures complémentaires, l'acte du dirigeant évoqué au quatrième alinéa ci-dessus doit être assorti de l'accord du fonctionnaire concerné.

6. Les heures supplémentaires sont rémunérées avec les majorations visées à l'art. 058 (Heures supplémentaires) de la présente convention, alors que les heures complémentaires sont rémunérées avec la majoration de 10 p. 100 du salaire horaire et selon les modalités indiquées au sixième alinéa de l'art. 058 (Heures supplémentaires) susdit.

#### **Art. 090**

##### **(Personnels exclus du champ d'application du temps partiel)**

1. Les présentes dispositions, qui réglementent le travail à temps partiel des personnels des collectivités et organismes publics du statut unique visés à l'art. 1<sup>er</sup> de la LR n° 22/2010, ne s'appliquent pas, compte tenu de la particularité des prestations qu'ils sont appelés à fournir, aux personnels du secteur opérationnel et technique du Corps des sapeurs-pompiers évoqué à l'art. 29 de la LR n° 7/1999, ni à ceux du Corps forestier de la Vallée d'Aoste visés à la lettre a) du deuxième alinéa de l'art. 5 de la LR n° 12/2002.
2. Les fonctionnaires auxquels sont attribués les mandats visés à l'art. 037 (Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières), au premier alinéa de l'art. 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées) et au premier alinéa de l'art. 040 (Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D) de la présente convention et qui perçoivent les rémunérations y afférentes peuvent obtenir la transformation de leur contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel uniquement après avoir renoncé expressément auxdits mandat et rémunération. Cette disposition n'est pas appliquée aux fonctionnaires qui se trouvent dans la même situation, mais appartiennent à des administrations dont l'organigramme ne prévoit qu'un seul poste relevant de la catégorie D. Dans ces cas-là et sous réserve de l'accord de l'administration concernée, les fonctionnaires intéressés peuvent bénéficier d'un temps partiel et de la prime prévue à l'art. 038 (Prime de responsabilité) de la présente convention, calculée au prorata de la quotité de temps partiel qu'ils ont choisie.

#### **Art. 091**

##### **(Calcul de la prime pour l'amélioration des services)**

1. La prime visée à l'art. 174 (Prime pour l'amélioration des services) de la présente convention est versée aux fonctionnaires à temps partiel au prorata de la quotité de temps partiel qu'ils ont choisie. Il en va de même pour les fonctionnaires à temps partiel relevant de la catégorie C, position C2, indiqués aux troisièmes alinéas des art. 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées) et 040 (Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D) ci-dessus.

#### **Art. 092**

##### **(Dispositions pour les fonctionnaires intéressés par le transfert de fonctions aux Communes et aux Communautés de montagne au sens de la LR n° 54/1998 modifiée)**

1. Par dérogation aux quotités fixées par les premier et quatrième alinéas de l'art. 086 (Conclusion des contrats de travail à temps partiel et quotités y afférentes) de la présente convention, le personnel des Communes et des Communautés de montagne conservent leur temps de travail.

#### **Art. 093**

##### **(Disposition programmatique)**

1. Les collectivités et organismes publics mettent en œuvre toutes actions susceptibles de favoriser le respect des contingents évoqués au quatrième alinéa de l'art. 086 (Conclusion des contrats de travail à temps partiel et quotités y afférentes) ci-dessus aux fins, entres autres, d'assurer la plus large application possible des dispositions de la présente convention.



### **Partie III – Télétravail**

#### **Art. 094**

##### **(Réglementation du télétravail)**

1. Le télétravail, régi par la loi régionale n° 16 du 18 avril 2008 portant dispositions en matière de télétravail, doit garantir aux personnels concernés les mêmes statut et traitement que ceux appliqués aux autres personnels, sans préjudice des particularités précisées dans les articles qui suivent.

#### **Art. 095**

##### **(Détermination des procédures, des démarches procédurales internes et des activités télétravaillables)**

1. Les collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste établissent, après information des syndicats au sens de l'art. 011 (Information) de la présente convention, les activités et les tâches télétravaillables suivant les principes visés au troisième alinéa de l'art. 2 de la loi régionale n° 16/2008.

#### **Art. 096**

##### **(Particularités relatives au télétravail en télécentre et au télétravail conventionné)**

1. Tant le télétravail en télécentre que le télétravail conventionné poursuivent les mêmes buts que le télétravail à domicile et tombent sous le coup des dispositions de la présente convention, exception faite pour les dispositions exclusivement applicables au télétravail à domicile.
2. Les collectivités et organismes du statut unique de la Vallée d'Aoste peuvent appliquer les formes de télétravail conventionné et en télécentre par convention ou par contrat de droit privé, afin de permettre aux personnels concernés d'exercer leurs fonctions à distance, dans des endroits autres que leur domicile.
3. La convention relative au télétravail conventionné au sens de la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 2 de la LR n° 16/2008 doit, entre autres, prévoir ce qui suit :
  - a) L'indemnisation, éventuellement forfaitaire, de l'administration où l'activité de télétravail est exercée, au titre des coûts supportés par celle-ci pour l'utilisation des espaces, des équipements, des installations, de l'énergie et des lignes téléphoniques ;
  - b) La prise en charge, par l'administration dont relève le télétravailleur, des opérations techniques éventuellement nécessaires pour aménager ou adapter le poste de télétravail ; il en est de même de la remise en état de l'espace en cause, en cas de cessation de l'activité de télétravail ;
  - c) L'obligation de l'administration qui accorde ses espaces, équipements et installations pour le télétravail de garantir la pleine liberté d'utilisation de ceux-ci pendant les horaires et les jours de fonctionnement courant de ses bureaux ;
  - d) L'obligation de l'administration qui accorde l'utilisation de ses espaces de garantir l'accès aux postes de télétravail pour les opérations d'entretien, de modernisation et de contrôle nécessaires ou opportunes ;
  - e) L'obligation de l'administration qui accorde l'utilisation de ses espaces, équipements et installations pour le télétravail de s'abstenir de tout acte ou omission susceptible d'entraver ou de compromettre, de quelque manière que ce soit, l'exercice de l'activité de télétravail.
4. La convention relative au télétravail en télécentre au sens de la lettre b) du deuxième alinéa de l'art. 2 de la loi régionale n° 16/2008 définit les modalités de réalisation, de fonctionnement et de gestion y afférentes.

**Art. 097**

**(Projets de télétravail et dispositions d'accès y afférentes)**

1. Tout projet de télétravail, élaboré par l'administration intéressée avec le soutien du Comité pour le télétravail visé à l'art. 103 (Comité pour le télétravail) ci-dessous, établit les activités devant être exercées, en tout ou en partie, en télétravail, les résultats attendus, les personnels concernés, les ressources financières et technologiques nécessaires et la situation logistique et technique des locaux où le télétravail sera exercé.
2. Lorsque les demandes de télétravail excèdent le nombre d'emplois télétravaillables, lesdits emplois sont attribués suivant les priorités visées au cinquième alinéa de l'art. 3 de la LR n° 16/2008, aux termes de l'art. 101 (Définition et pondération des critères d'accès au télétravail) de la présente convention.
3. Le travailleur peut demander à réintégrer son emploi d'origine au sens de la lettre n) du premier alinéa de l'art. 098 (Droits et obligations des télétravailleurs) de la présente convention en fonction de la situation organisationnelle de sa structure d'appartenance et lorsqu'une année au moins s'est écoulée depuis le début de l'activité de télétravail, sans préjudice d'une durée inférieure du projet. Le travailleur et l'administration dont il relève peuvent toujours décider d'un commun accord de conclure le projet avant l'échéance prévue.

**Art. 098**

**(Droits et obligations des télétravailleurs)**

1. Tout télétravailleur exerçant son activité suivant l'une des modalités visées au deuxième alinéa de l'art. 2 de la LR n° 16/2008 a le droit, sauf dispositions contraires :
  - a) De disposer d'un poste de travail techniquement adapté au déroulement de son activité et conforme aux dispositions en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail, aménagé par l'administration dont il relève ;
  - b) De bénéficier des mêmes statut et traitement que les autres personnels de l'administration dont il relève, sans préjudice des dérogations expresses ;
  - c) De profiter des parcours de formation nécessaires à l'exercice de ses fonctions en télétravail, sur la base des projets lancés par les administrations, seules ou groupées, visées à l'art. 1<sup>er</sup> de la LR n° 22/2010 ;
  - d) D'avoir l'assistance et les supports techniques nécessaires afin d'exercer ses fonctions correctement et en temps utile ;
  - e) De recevoir en dotation, gratuitement, un dispositif de création de signature électronique pour qu'il soit possible d'attester qu'il est bien l'auteur des documents qu'il produit à distance ;
  - f) De bénéficier des contrôles, par l'administration dont il relève, de l'aptitude de son espace et de ses conditions de travail, et ce, au début de l'activité à distance et à des intervalles ne dépassant pas les 6 mois ;
  - g) De faire l'objet d'une assurance ad hoc, souscrite par l'administration dont il relève et couvrant, sauf dol ou faute lourde, les risques de vol et les dommages relatifs à l'équipement télématique en dotation, ainsi que les dommages causés par ledit équipement à sa personne et/ou aux personnes vivant sous son toit ;
  - h) De faire l'objet de l'assurance *INAIL* ;
  - i) De percevoir, dans le cas du télétravail à domicile, un remboursement forfaitaire mensuel brut de 20,00 euros au titre de l'utilisation, aux fins de son travail, de la ligne téléphonique et de l'énergie électrique en vertu de contrats de fourniture à son nom ou à celui d'une personne vivant sous son toit ;

- l) De bénéficier, dans le cas du télétravail à domicile et lorsque cela est jugé techniquement opportun, d'une ligne téléphonique réservée au télétravail utilisant le même numéro téléphonique que celui de son lieu de travail, installée par l'administration dont il relève et aux frais de celle-ci ; en l'occurrence, le remboursement forfaitaire visé à la lettre i) ci-dessus est réduit de 50 p. 100 ;
  - m) D'avoir accès à un panneau d'affichage électronique mis en place par l'administration dont il relève pour l'exercice de ses droits syndicaux, pour la participation aux initiatives et aux activités de l'Administration et pour l'accès à tous les renseignements nécessaires et utiles, au même titre que les autres personnels ;
  - n) De réintégrer son emploi lorsque les raisons qui ont justifié le recours au télétravail ne subsistent plus, ou lorsqu'il le demande, compte tenu de la situation organisationnelle de la structure d'appartenance, ou encore dans les cas visés au troisième alinéa de l'art. 097 (Projets de télétravail et dispositions d'accès y afférentes) de la présente convention ;
  - o) De bénéficier du service de restauration suivant les modalités prévues pour les autres personnels exclusivement le ou les jours pendant lesquels il exerce ses fonctions dans son lieu de travail ordinaire, en télécentre ou dans une administration conventionnée.
2. Tout télétravailleur exerçant son activité suivant l'une des modalités visées au deuxième alinéa de l'art. 2 de la LR n° 16/2008 est tenu :
- a) D'utiliser avec diligence et uniquement pour des fins strictement liées à son travail dans l'administration dont il relève toutes les installations, les équipements et les logiciels qui lui sont fournis pour le télétravail ;
  - b) D'empêcher l'utilisation des installations, des équipements et des logiciels en cause par des tiers, y compris les membres de son foyer ;
  - c) D'éviter de diffuser, pour quelque raison que ce soit, les mots de passe nécessaires à l'utilisation des équipements et des logiciels et de conserver avec le plus grand soin le dispositif de création de la signature électronique ;
  - d) De respecter rigoureusement la confidentialité de toutes les informations obtenues dans le cadre de son travail et de l'utilisation des équipements, des logiciels et des données y afférentes ;
  - e) De permettre aux personnels chargés par l'administration dont il relève d'accéder à son domicile pour les opérations et les vérifications qui s'avèrent nécessaires, et ce, dans le cas du télétravail à domicile et sur accord préalable quant aux modalités et aux délais y afférents ;
  - f) D'éviter, dans le cas du télétravail à domicile, tout retard dans le paiement des factures de téléphone et d'électricité susceptibles d'affecter l'exercice de l'activité de télétravail. Au cas où un tel retard provoquerait, pour le télétravailleur, soit l'interruption du service téléphonique ou de la fourniture d'électricité, soit le paiement d'amendes ou d'intérêts, l'Administration n'est tenue de lui verser aucune somme et peut, en revanche, lui imputer les dommages susceptibles de dériver du retard dans l'exercice des fonctions dont il est chargé, sans préjudice du fait qu'il est, en l'occurrence, tenu de reprendre à travailler dans les locaux de sa structure d'appartenance sous 24 heures tant que les conditions nécessaires à la reprise du télétravail ne sont pas rétablies ;
  - g) De garantir sa disponibilité immédiate pendant au moins deux périodes d'une heure chacune par jour dans le cadre de l'horaire de fonctionnement des bureaux aux fins des communications de service. Dans le cas d'un rapport de travail à temps partiel horizontal, la durée de chacune desdites périodes est réduite de 50 pour 100 ;

- h) De décider de concert avec le dirigeant de la structure d'appartenance la périodicité de sa présence dans les locaux de ladite structure ; à défaut d'accord, c'est le dirigeant qui décide ;
- i) De décharger, dans le cas du télétravail à domicile, l'administration dont il relève des coûts relatifs à la désinstallation et à la réinstallation des équipements et des éventuelles installations lorsqu'il est constaté, au sens de l'art. 099 (Sanctions) ci-dessous, que le télétravailleur ne respecte pas les obligations découlant de la partie III de la section II du chapitre II du titre III du présent texte unique et que le bénéfice du télétravail est retiré ;
- l) D'adopter toute précaution nécessaire afin que les données personnelles ou sensibles dont il prend connaissance pour raisons de service soient traitées conformément au décret législatif n° 196/2003 ;
- m) D'actualiser constamment le compte rendu des heures de travail et de l'activité effectuée suivant les modalités établies par le dirigeant de la structure de rattachement.

**Art. 099**  
**(Sanctions)**

1. La violation des obligations visées à la partie III de la section II du chapitre II du titre III du présent texte unique par les personnels implique l'ouverture d'une procédure disciplinaire au sens des art. 105 (Code de conduite) à 125 (Recours contre les sanctions disciplinaires) ci-après et, en sus des sanctions prévues, l'éventuel retrait du bénéfice du télétravail.

**Art. 100**  
**(Horaires de travail en cas de télétravail à domicile)**

1. Sans préjudice du fait que le télétravailleur est tenu de respecter le total d'heures de travail prévu par son contrat individuel (temps plein ou temps partiel), ainsi que les dispositions de la lettre g) du deuxième alinéa de l'art. 098 (Droits et obligations des télétravailleurs) de la présente convention, l'horaire de travail à temps plein ou sous les différentes formes du temps partiel est distribué dans la journée, au gré du télétravailleur, compte tenu de l'activité devant être exercée et des exigences spécifiques que le projet de télétravail peut imposer en termes de limites temporelles pour l'exécution de certaines tâches.
2. Étant donné l'organisation discrétionnaire de l'horaire de travail, en aucun cas les aménagements y afférents ne peuvent être considérés comme des heures complémentaires ou supplémentaires, ni comme travail de nuit ou travail des jours fériés, ni donner lieu à des absences de courte durée ou à d'autres types d'absence.

**Art. 101**  
**(Définition et pondération des critères d'accès au télétravail)**

1. Au cas où le nombre de personnels intéressés à exercer leurs fonctions à distance et réunissant les conditions professionnelles requises par les projets de télétravail dépasserait le nombre de postes disponibles prévus par lesdits projets, les dirigeants responsables de ces derniers établissent un classement tenant compte à la fois du mérite et des conditions objectives visées au cinquième alinéa de l'art. 3 de la loi régionale n° 16/2008. Ledit classement est dressé suivant les critères ci-après :
  - a) Attribution de 1 point pour chaque point dépassant le quatorzième dans la moyenne de l'évaluation (exprimée en vingtièmes) pour le salaire de résultat calculée sur les trois dernières années de travail, y compris les périodes travaillées dans les autres administrations du statut unique ;

- b) Déduction, en cas de sanctions disciplinaires subies au cours des deux dernières années dans toute administration du statut unique, de 1 point par avertissement ou blâme, de 2 points par sanction pécuniaire et de 5 points par exclusion temporaire de fonctions ;
  - c) Attribution de 5 points aux personnels dont la demande de télétravail est justifiée par de graves difficultés personnelles dues à l'état de santé ou à des conditions psychiques et physiques durables certifiées par la structure sanitaire publique compétente ;
  - d) Attribution de 4 points aux personnels dont la demande de télétravail est justifiée par des exigences de soins et d'assistance aux membres de leur famille certifiées par la structure sanitaire publique compétente ;
  - e) Attribution de 2 points aux personnels ayant la charge d'enfants âgés de moins de huit ans ;
  - f) Attribution de :
    - 1 point aux personnels résidant à 25 km au plus de leur lieu de travail habituel ;
    - 2 points aux personnels résidant à plus de 25 km et jusqu'à 50 km de leur lieu de travail habituel ;
    - 3 points aux personnels résidant à plus de 50 km de leur lieu de travail habituel.
2. En cas d'égalité après l'application des critères visés au premier alinéa du présent article, il est tenu compte de l'ancienneté de service dans la catégorie d'appartenance, à hauteur – indifféremment pour le temps plein et le temps partiel – de 1 point par année d'ancienneté, y compris les années travaillées, dans la même catégorie, dans les autres administrations du statut unique. Les fractions d'année égales ou inférieures à six mois ne sont pas prises en compte aux fins du calcul de l'ancienneté de service.

#### **Art. 102**

##### **(Suivi des prestations en télétravail)**

1. Les dirigeants assurent le suivi de l'activité exercée en télétravail et des résultats obtenus par les personnels concernés, s'il y a lieu en demandant expressément à ces derniers de présenter périodiquement des rapports spécifiques, et adoptent toute mesure susceptible de maximiser les résultats du télétravail.

#### **Art. 103**

##### **(Comité pour le télétravail)**

1. Aux fins visées aux articles 6 et 8 de la loi régionale n° 16/2008, est institué le Comité paritaire pour le télétravail qui se compose :
- a) De trois représentants de l'Administration régionale ;
  - b) De deux représentants du Conseil permanent des collectivités locales visé à l'art. 61 de la loi régionale n° 54 du 7 décembre 1998 (Système des autonomies en Vallée d'Aoste) ;
  - c) De cinq représentants des organisations syndicales les plus représentatives.
2. Aux fins de l'exercice des fonctions visées aux lettres a) et b) du premier alinéa de l'art. 8 de la loi régionale n° 16/2008, le Comité visé au premier alinéa du présent article peut faire appel aux dirigeants concernés au cas par cas par les projets de télétravail.

#### **Art. 104**

##### **(Période expérimentale)**

1. Les parties conviennent de fixer au 31 décembre 2011 l'expiration des dispositions en matière de télétravail visées à la présente convention, qui ont une valeur expérimentale. À l'issue du délai en cause et si la période expérimentale a produit des résultats positifs, les dispositions en

cause peuvent être reconduites sur accord spécifique prenant en compte les éventuelles modifications suggérées par l'expérience de la première période d'application.

*Section III – Code de conduite, normes et procédures disciplinaires et litiges du travail*

**Art. 105  
(Code de conduite)**

1. Tout fonctionnaire conforme son action aux prescriptions du code de conduite visé à l'art. 69 de la LR n° 22/2010.
2. Le code de conduite doit faire l'objet de la plus grande publicité possible, par voie de publication *sur le site institutionnel* ou, en l'absence de celui-ci, par affichage en un lieu établi par chaque administration et accessible à tous les fonctionnaires. Par ailleurs, une copie du code en cause doit être remise au fonctionnaire lors de la signature de son contrat de travail.
3. Le code de conduite, qui doit être publié suivant les modalités visées à l'alinéa précédent, déploie ses effets à compter du quinzième jour suivant sa publication sur le site institutionnel ou son affichage.
4. Le dirigeant responsable de chaque structure veille à l'application du code de conduite.

**N.B. – Les dispositions de l'art. 105 ci-dessus écrites en italique ne font pas l'objet d'accord mais découlent directement de l'application de l'art. 55 du décret législatif n° 165/2001, tel qu'il a été introduit par l'art. 69 du décret législatif n° 150/2009, et, par conséquent, aucune convention ni accord collectif régional du travail ne peut y déroger, au sens des dispositions du premier alinéa de l'art. 73 de la loi régionale n° 22/2010.**

**Art. 106  
(Code disciplinaire)**

1. Dans le respect des principes de gradualité et de proportionnalité des sanctions par rapport à la gravité de la faute commise et conformément aux dispositions de la présente convention, le type et la sévérité de chaque sanction sont déterminés sur la base des critères généraux énumérés ci-après :
  - a) Intentionnalité, degré de négligence, d'imprudence ou de maladresse du fonctionnaire, compte tenu, entre autres, de la prévisibilité du préjudice ;
  - b) Importance des obligations violées ;
  - c) Responsabilités liées à la position professionnelle occupée par le fonctionnaire ;
  - d) Importance du dommage ou du danger causé à l'Administration, aux usagers ou à tout autre tiers, ou portée du dysfonctionnement produit ;
  - e) Poids des circonstances aggravantes ou atténuantes, eu égard notamment au comportement du fonctionnaire, aux précédents disciplinaires au cours des deux années prévues par la loi et au comportement du fonctionnaire vis-à-vis des usagers ;
  - f) Concours volontaire de plusieurs fonctionnaires au fait commis.
2. La récidive au titre des fautes visées au quatrième, cinquième et sixième alinéas du présent article et punies au cours des deux années de référence entraîne le prononcé de l'une des sanctions les plus sévères parmi celles qui sont indiquées auxdits alinéas.
3. Le fonctionnaire responsable de plusieurs fautes commises au titre soit d'une seule action ou omission, soit de plusieurs actions ou omissions liées entre elles et constatées dans le cadre de la même procédure est passible de la sanction prévue pour la faute la plus grave, au cas où des sanctions d'une sévérité différentes seraient envisagées.

4. Les sanctions disciplinaires consistant dans l'avertissement, le blâme et l'amende d'un montant correspondant à la rémunération de quatre heures de travail sont prononcées, d'une manière graduée en fonction des critères visés au premier alinéa du présent article, à l'encontre de tout fonctionnaire qui :
- a) Ne respecte pas les dispositions en matière de service, y compris en matière d'absence pour cause de maladie, et en matière d'horaire de travail, y compris les formalités prescrites par la loi pour le contrôle de la présence ;
  - b) Ne respecte pas, dans sa conduite, le principe de correction vis-à-vis de ses supérieurs, des autres fonctionnaires, des usagers ou de tout autre tiers ;
  - c) Fait preuve de négligence dans l'exécution des tâches de son ressort et dans la garde des locaux, des biens meubles ou des équipements qui lui sont confiés ou qu'il doit surveiller, compte tenu de ses responsabilités ;
  - d) Ne respecte pas ses obligations en matière de sécurité et de prévention des accidents sur les lieux de travail, sans pour autant provoquer de dommages ou de dysfonctionnements ;
  - e) Refuse de se soumettre aux fouilles à corps prévues au titre de la protection du patrimoine de l'Administration, conformément à l'art. 6 de la loi n° 300/1970 ;
  - f) A un rendement insuffisant par rapport à sa charge de travail et, en tout état de cause, aux tâches qui lui sont confiées ;
  - g) Enfreint les obligations sanctionnées par le code de conduite visé à l'art. 105 (Code de conduite) de la présente convention qui ne figurent pas aux lettres ci-dessus et, ce faisant, cause un dysfonctionnement, un dommage ou un danger à l'Administration, aux usagers ou à tout autre tiers.

Le montant relatif à la suppression de salaire est porté au crédit du budget de l'Administration et destiné au financement d'actions sociales à l'intention des salariés. Le fonctionnaire a la faculté de consulter la documentation y afférente.

5. La sanction disciplinaire consistant dans l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de dix jours est prononcée, d'une manière graduée en fonction des critères visés au premier alinéa du présent article, à l'encontre de tout fonctionnaire qui :
- a) Commet de nouveau une ou plusieurs des fautes indiquées au quatrième alinéa du présent article ou commet lesdites fautes pour la première fois mais celles-ci sont particulièrement graves ;
  - b) Retarde de dix jours au maximum et sans donner de motif son déplacement au lieu de travail auquel ses supérieurs l'ont affecté ;
  - c) Exerce, pendant ses congés de maladie ou ses congés pour accident du travail des activités susceptibles de retarder le recouvrement de sa santé psychophysique ;
  - d) Se comporte d'une manière agressive, gravement injurieuse, calomnieuse ou diffamante vis-à-vis des autres fonctionnaires, des usagers ou de tout autre tiers ;
  - e) A des altercations sur son lieu de travail avec des usagers ou avec tout autre tiers ;
  - f) Se livre à des manifestations injurieuses à l'égard de l'Administration, sans préjudice de sa liberté d'expression au sens de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 300/1970 ;
  - g) Se livre à des actes, comportements ou harcèlements, entre autres à caractère sexuel, portant atteinte à la dignité de la personne ;
  - h) Est en état d'ivresse manifeste pendant son service ;

- i) Commet systématiquement des actes ou manifeste des comportements agressifs, hostiles et dénigrants qui prennent la forme d'une violence morale ou d'une persécution psychologique à l'égard d'un autre fonctionnaire ;
  - j) Cache – lorsqu'il est chargé d'un service de garde, de contrôle ou de vigilance – des faits ou des circonstances de moindre gravité relatifs à l'usage illégal, à l'altération, à la distraction ou à la soustraction de sommes ou de biens appartenant ou confiés à l'Administration ;
  - k) S'absente sans justification de son lieu de travail pour une durée allant jusqu'à deux jours, même non consécutifs ;
  - l) A eu un comportement qui a porté préjudice à l'Administration et entraîné le versement d'un dédommagement au sens de l'art. 55 sexies du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001, tel qu'il a été introduit par l'art. 69 du décret législatif n° 150 du 27 octobre 2009 ;
  - m) A exercé, sans l'autorisation nécessaire, une autre activité non incompatible au sens des dispositions du deuxième alinéa de l'art. 72 de la LR n° 22/2010, mais a obtempéré à la sommation de cesser ladite activité, ou bien a exercé une autre activité non incompatible, pendant une courte période et sans l'autorisation préalable requise ;
  - n) Commet des violations des obligations énoncées par le code de conduite visé à l'art. 105 (Code de conduite) de la présente convention mais non expressément indiquées aux lettres ci-dessus et, ce faisant, cause des dommages sérieux à l'Administration, aux usagers ou à tout autre tiers.
6. La sanction disciplinaire consistant dans l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée allant de onze jours à trois mois est prononcée, d'une manière graduée en fonction des critères visés au premier alinéa du présent article, à l'encontre de tout fonctionnaire qui :
- a) Commet plus d'une fois en l'espace de deux années une ou plusieurs des fautes indiquées à l'alinéa précédent ou commet lesdites fautes une fois mais celles-ci sont particulièrement graves ;
  - b) S'absente sans justification de son lieu de travail pour une durée allant jusqu'à trois jours, même non consécutifs ;
  - c) Cache – lorsqu'il est chargé d'un service de garde, de contrôle ou de vigilance – des faits ou des circonstances graves relatifs à l'usage illégal, à l'altération, à la distraction ou à la soustraction de sommes ou de biens appartenant ou confiés à l'Administration ;
  - d) Continue d'avoir un rendement insuffisant ou commet des faits volontaires ou involontaires prouvant qu'il est absolument incapable d'exercer convenablement ses fonctions ;
  - e) Commet systématiquement des actes ou manifeste des comportements agressifs, hostiles et dénigrants qui prennent la forme d'une violence morale ou d'une persécution psychologique à l'égard d'un autre fonctionnaire dans le but de lui causer un dommage professionnel ou même de l'exclure du travail ;
  - f) Se livre à des actes, comportements ou harcèlements, entre autres à caractère sexuel, particulièrement graves et portant atteinte à la dignité de la personne ;
  - g) Frappe ou tente de frapper ses supérieurs, ses collègues ou tout autre tiers, sur son lieu de travail et même pour des raisons n'ayant aucun rapport avec le travail ;
  - h) Se conduit de manière à empêcher l'exercice ordinaire de l'activité de son administration d'appartenance et a un comportement susceptible d'entraîner des retards et des défaillances dans la fourniture des services aux usagers ;



- i) *A eu un comportement qui a porté préjudice à l'Administration et entraîné le versement d'un important dédommagement au sens de l'art. 55 sexies du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001, tel qu'il a été introduit par l'art. 69 du décret législatif n° 150 du 27 octobre 2009 ;*
- j) *N'a pas engagé, en sa qualité de dirigeant, aux termes des dispositions du troisième alinéa de l'art. 55 sexies du décret législatif n° 165/2001, tel qu'il a été modifié par le décret législatif n° 150/2009, les actions disciplinaires nécessaires ou a provoqué l'extinction de celles-ci par omission ou retard injustifié au niveau des actes de la procédure disciplinaire ou parce qu'il a jugé, de manière non raisonnée ou manifestation infondée, que des comportements objectivement et visiblement incorrects au sens du code disciplinaire ne donnaient pas lieu à sanction ;*
- k) *A exercé, une autre activité incompatible au sens des dispositions du deuxième alinéa de l'art. 72 de la LR n° 22/2010, mais a obtempéré à la sommation de cesser ladite activité.*

Dans les cas visés au présent alinéa, les fonctionnaires sont privés de toute rémunération et la période d'exclusion de fonctions n'est pas prise en compte aux fins du calcul de l'ancienneté de service.

7. La sanction disciplinaire consistant dans le licenciement avec préavis est prononcée à l'encontre de tout fonctionnaire qui :
- a) *Commet trois fois au moins, en l'espace d'une année, une ou plusieurs des fautes visées aux cinquième et sixième alinéas du présent article ou commet de nouveau, en l'espace de deux années, l'une des fautes visées au sixième alinéa, au titre de laquelle il a déjà été sanctionné par l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement, sans préjudice des dispositions visées à la lettre a) du huitième alinéa ci-après ;*
  - b) *S'absente sans justification de son lieu de travail pendant plus de trois jours, même non consécutifs, en l'espace de deux années ou s'est absenté pendant plus de sept jours au cours des dix dernières années, ou, en cas d'absence injustifiée, ne reprend pas son activité dans le délai fixé par l'Administration ;*
  - c) *Commet de nouveau la faute visée à la lettre c) du sixième alinéa du présent article ou commet une faute du même type mais encore plus grave ;*
  - d) *Refuse sans motif sa mutation d'office, décidée pour des raisons de service motivées ;*
  - e) *A, depuis deux ans, des comportements qui causent la persistance d'une situation de rendement insuffisant ou commet des faits volontaires ou involontaires prouvant qu'il est absolument incapable d'exercer convenablement ses fonctions ;*
  - f) *Est responsable du vol ou de l'endommagement volontaire des biens de l'Administration ;*
  - g) *Commet systématiquement des actes ou manifeste des comportements agressifs, hostiles et dénigrants qui prennent la forme d'une violence morale ou d'une persécution psychologique à l'égard d'autres fonctionnaires dans le but de leur causer un dommage professionnel ou même de les exclure du travail, et ce, depuis deux ans ;*
  - h) *A été condamné par jugement ayant force de chose jugée pour un fait, commis en dehors de ses fonctions et n'ayant pas de lien direct avec ses relations de travail, dont la gravité empêche la poursuite desdites relations ;*
  - i) *Se conduit de manière à empêcher l'exercice ordinaire de l'activité de son administration d'appartenance et a un comportement susceptible d'entraîner de graves retards et défaillances dans la fourniture des services aux usagers ;*
  - j) *Commet des violations des obligations énoncées par le code de conduite visé à l'art. 105 (Code de conduite) de la présente convention mais non expressément indiquées aux lettres*

- ci-dessus, dont la gravité – évaluée selon les critères établis au premier alinéa du présent article – empêche la poursuite des relations de travail.
8. La sanction disciplinaire consistant dans le licenciement sans préavis est prononcée à l'encontre de tout fonctionnaire qui :
- a) Frappe ou tente de frapper de nouveau ses supérieurs, ses collègues ou tout autre tiers, sur son lieu de travail et même pour des raisons n'ayant aucun rapport avec le travail ;
  - b) *A obtenu son emploi ou a progressé dans sa carrière sur présentation de pièces fausses et, en tout état de cause, par des moyens frauduleux ou a signé son contrat individuel de travail après avoir présenté des pièces fausses ;*
  - c) A été condamné par jugement ayant force de chose jugée :
    - c1) Pour l'un des délits visés aux lettres a), b) – limitativement à l'art. 316 du code pénal –, c), d) et e) du premier alinéa de l'art. 58 du décret législatif n° 267/2000, ainsi qu'aux lettres a) – limitativement aux délits déjà indiqués à la lettre a) du premier alinéa de l'art. 58 et à l'art. 316 du code pénal –, b) et c) du premier alinéa de l'art. 59 dudit décret législatif ;
    - c2) Pour un ou plusieurs délits graves commis dans l'exercice de ses fonctions ;
    - c3) Pour l'un des délits visés au premier alinéa de l'art. 3 de la loi n° 97 du 27 mars 2001 ;
  - d) A été condamné par jugement ayant force de chose jugée pour un délit, commis ou non dans l'exercice de ses fonctions, qui, bien que n'ayant aucun rapport direct avec la relation de travail, en empêche la poursuite, même à titre temporaire, du fait de sa gravité ;
  - e) A été pris en flagrant délit de péculat, de concussion ou de corruption et son arrestation a été validée par le juge des enquêtes préliminaires ;
  - f) *A falsifié les documents attestant sa présence en service produits par le système de pointage, en modifiant celui-ci ou selon d'autres modalités frauduleuses, ou a justifié son absence par un faux certificat médical ou par un certificat attestant une fausse maladie ;*
  - g) *Se conduit, sur son lieu de travail, de manière agressive, importune, dangereuse, injurieuse ou de manière à porter atteinte à l'honneur et à la dignité d'autrui ;*
  - h) *A subi une condamnation pénale définitive emportant interdiction définitive d'exercer une fonction publique ou l'extinction, sous quelque dénomination que ce soit, de la relation de travail ;*
  - i) *N'a pas obtempéré à la sommation de cesser l'activité non incompatible au sens du deuxième alinéa de l'art. 72 de la LR n° 22/2010, ou bien exerce une autre activité non autorisée ;*
  - j) Ne communique pas le début ou les modifications de l'activité qu'il exerce en dehors de l'Administration ou fournit une communication non véridique ;
  - k) Commet intentionnellement, y compris à l'encontre de tiers, des actes violant les obligations non expressément indiquées aux lettres ci-dessus et dont la gravité, eu égard aux critères visés au premier alinéa du présent article, empêche la poursuite, même à titre temporaire, de la relation de travail.
9. Les fautes non expressément prévues aux quatrième et huitième alinéas du présent article sont quand même sanctionnées selon les critères visés au premier alinéa, compte tenu, pour ce qui est des faits, des obligations des fonctionnaires fixées par les codes de conduite adoptés par chacune des administrations du statut unique et, pour ce qui est de l'importance des sanctions, des principes qui inspirent les alinéas ci-dessus.

10. Aux fins indiquées au huitième alinéa du présent article, le jugement visé à l'art. 444 du code de procédure pénale vaut condamnation, comme il appert du neuvième alinéa de l'art. 109 (Liens entre procédure disciplinaire et procédure pénale) de la présente convention.
11. Le code disciplinaire doit faire l'objet de la plus grande publicité possible, par *publication sur le site internet institutionnel de l'organisme ou de la collectivité concerné* ou, en l'absence de site internet, par affichage en un lieu établi par chaque administration et accessible à tous les fonctionnaires.
12. Le code disciplinaire doit être publié suivant les modalités visées à l'alinéa précédent et déployer ses effets à compter du quinzième jour suivant son affichage ou sa publication sur le site internet.
13. En ce qui concerne les fautes disciplinaires et les sanctions pour des faits commis avant la signature du présent texte unique, il est fait application des dispositions de la CCRT du 27 mars 2003, lorsqu'elles sont plus favorables et même si les actes en cause sont constatés après ladite signature. Les procédures disciplinaires déjà entamées au moment de la signature du présent texte unique restent soumises aux dispositions en la matière fixées par la convention susmentionnée.

**N.B. – Les dispositions de l'art. 106 ci-dessus écrites en italique ne font pas l'objet d'accord mais découlent directement de l'application de l'art. 55 bis du décret législatif n° 165/2001, tel qu'il a été introduit par l'art. 69 du décret législatif n° 150/2009, et, par conséquent, aucune convention ni accord collectif régional du travail ne peut y déroger, au sens des dispositions du premier alinéa de l'art. 73 de la loi régionale n° 22/2010.**

#### Art. 107

##### (Sanctions et procédures disciplinaires)

1. La violation par le fonctionnaire des obligations visées aux art. 105 (Code de conduite) et 106 (Code disciplinaire) de la présente convention comporte, à l'issue d'une procédure disciplinaire, l'application, en fonction de la gravité de la violation, des sanctions énumérées ci-après :
  - a) Avertissement (verbal) ;
  - b) Blâme (écrit) ;
  - c) Amende d'un montant correspondant à la rémunération de quatre heures de travail au maximum ;
  - d) Exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de dix jours ;
  - e) Exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de quinze jours ;
  - f) Exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une période allant de onze jours à trois mois au maximum ;
  - g) Licenciement avec préavis ;
  - h) Licenciement sans préavis.
2. *En cas de fautes moins graves, pour lesquelles sont prévues les sanctions allant du blâme à l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de dix jours, la procédure disciplinaire se déroule au sens des dispositions du troisième alinéa du présent article lorsque le responsable de la structure est un dirigeant. Lorsque ce n'est pas le cas ou lorsque les fautes passibles de sanctions sont plus graves, la procédure disciplinaire se déroule selon les dispositions du cinquième alinéa. Lorsque la sanction est un avertissement à donner dans les 20 jours qui suivent la prise de connaissance de la faute par le dirigeant, celui-*

*ci procède, dans les 15 jours qui suivent, à la rédaction du procès-verbal relatif à la sanction intervenue, procès-verbal qui doit être signé par le dirigeant et par le fonctionnaire et qui est versé au dossier de ce dernier.*

- 3. Lorsque le dirigeant responsable de la structure à laquelle le fonctionnaire est affecté, en tant que titulaire ou non, ou auprès de laquelle il est mis à disposition prend connaissance de comportements sanctionnables au sens de la première phrase du deuxième alinéa du présent article, il notifie la faute par écrit au fonctionnaire concerné, immédiatement ou en tout cas dans les vingt jours qui suivent, délai de rigueur, exception faite de l'avertissement, et le convoque, avec un préavis de dix jours au moins, pour un débat contradictoire, au cours duquel ledit fonctionnaire peut être assisté d'une personne de son choix, voire d'un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il adhère ou à qui il a donné un mandat spécial. Si le fonctionnaire convoqué n'entend pas se présenter dans le délai fixé, il peut envoyer un mémoire écrit ou, en cas d'empêchement grave et objectif, formuler une demande motivée de renvoi du délai en cause, et ce, sous peine de déchéance de ses droits de défense. À l'issue de l'éventuelle instruction et dans les soixante jours qui suivent la notification de la faute, le responsable de la structure, la personne compétente en matière de procédure disciplinaire dans le cadre de l'Administration entendue, prononce le classement sans suite de la procédure ou la sanction qui vaut clôture de la procédure. En cas de renvoi de plus de dix jours du délai fixé pour le débat contradictoire, pour cause d'empêchement du fonctionnaire, le délai d'achèvement de la procédure est prorogé d'une période d'égale durée. Le délai en cause peut être renvoyé une seule fois au cours de la procédure. Le non-respect des délais fixés par le présent alinéa entraîne, pour l'Administration, la prescription de l'action disciplinaire.*
- 4. Lorsque le responsable de la structure n'est pas un dirigeant ou lorsque la sanction à infliger est plus sévère que celles indiquées à la première phrase du deuxième alinéa du présent article, ledit responsable transmet, dans les cinq jours qui suivent sa prise de connaissance de la faute commise, les actes y afférents au bureau compétent au sens du cinquième alinéa ci-après et en informe l'intéressé.*
- 5. Chaque administration, conformément à son organisation, procède à la création d'un bureau chargé des procédures disciplinaires au sens de la deuxième phrase du deuxième alinéa du présent article. Il appartient audit bureau de notifier la faute au fonctionnaire concerné, de le convoquer pour le débat contradictoire, ainsi que d'instruire et d'achever la procédure selon les dispositions du troisième alinéa. Si la sanction à infliger est plus sévère que celles visées à la première phrase du deuxième alinéa, les délais doivent être doublés par rapport aux délais fixés par ledit alinéa, sans préjudice de l'éventuelle suspension au sens de l'art. 109 (Liens entre procédure disciplinaire et procédure pénale) de la présente convention. Le délai pour la notification de la faute court à compter de la date de réception des actes transmis au sens du quatrième alinéa ou, en tout cas, de la date à laquelle le bureau prend connaissance des faits, alors que le délai d'achèvement de la procédure est fixé à la date de la première prise de connaissance de la faute par le bureau ou par le responsable de la structure d'appartenance du fonctionnaire. Le non-respect des délais fixés par le présent alinéa entraîne, pour l'Administration, la prescription de l'action disciplinaire et, pour le fonctionnaire, de son droit de participer au débat contradictoire.*
- 6. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, toute communication au fonctionnaire est effectuée par courrier électronique certifié, au cas où ce dernier disposerait d'une boîte postale appropriée, ou par remise en main propre et signature d'un récépissé. Pour les communications effectuées après la notification de la faute, le fonctionnaire peut indiquer le numéro de son télécopieur ou de celui de son représentant. Les communications en cause peuvent également être envoyées par la poste, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le fonctionnaire concerné a accès au dossier d'instruction. L'application de délais autres que ceux fixés par le présent article est interdite.*

7. *Pendant l'instruction, le chef de la structure ou le bureau chargé des procédures disciplinaires peut obtenir d'autres administrations publiques des informations ou des documents importants aux fins de la définition de la procédure. L'activité d'instruction en cause n'entraîne pas la suspension de la procédure ni le renvoi des délais y afférents.*
8. *Tout fonctionnaire ou dirigeant qui aurait connaissance, pour des raisons de service, d'informations importantes dans le cadre d'une procédure disciplinaire en cours à l'encontre d'un collègue appartenant ou non à la même administration publique que lui et refuserait, sans motif justifié, de collaborer avec l'autorité disciplinaire, sur demande de celle-ci, serait réticent ou ferait de fausses déclarations, est passible d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée fixée en fonction de la gravité de la faute commise, mais qui ne peut dépasser les quinze jours.*
9. *En cas de mutation d'un fonctionnaire responsable d'une faute dans une autre administration publique, à quelque titre que ce soit, c'est à cette dernière qu'il appartient d'ouvrir ou de clore la procédure disciplinaire en cause ou de prononcer la sanction y afférente. Dans ce cas, les délais de notification de la faute ou d'achèvement de la procédure sont interrompus et reprennent à partir de la date de la mutation.*
10. *En cas de démission du fonctionnaire, si la sanction prévue pour la faute qu'il a commise est le licenciement ou s'il a été suspendu de fonctions, la procédure disciplinaire poursuit son cours selon les dispositions du présent article et les décisions finales produisent les effets juridiques qui restent valables même après la cessation de la relation de travail.*
11. *Pour tout ce qui n'est pas prévu par la présente convention en matière de sanctions et de procédures disciplinaires, il est fait application des dispositions visées au décret législatif n° 165 du 30 mars 2001, tel qu'il a été modifié par le décret législatif n° 150 du 27 octobre 2009.*

**N.B. – Les dispositions de l'art. 107 ci-dessus écrites en italique ne font pas l'objet d'accord mais découlent directement de l'application de l'art. 55 bis du décret législatif n° 165/2001, tel qu'il a été introduit par l'art. 69 du décret législatif n° 150/2009, et, par conséquent, aucune convention ni accord collectif régional du travail ne peut y déroger, au sens des dispositions du premier alinéa de l'art. 73 de la loi régionale n° 22/2010.**

**Art. 108**  
**(Établissement concerté de la sanction)**

1. Dans le cadre d'une procédure de conciliation, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire et le fonctionnaire peuvent établir la sanction d'un commun accord, sauf dans les cas pour lesquels la loi et la présente convention prévoient le licenciement, avec ou sans préavis.
2. La nature de la sanction établie d'un commun accord à l'issue de la procédure de conciliation visée au premier alinéa du présent article ne peut être différente de celle qui est prévue par la loi ou par la présente convention pour la faute considérée et aucun recours ne peut être exercé.
3. L'autorité investie du pouvoir disciplinaire ou le fonctionnaire peut proposer l'ouverture de la procédure de conciliation visée au premier alinéa du présent article, qui n'est pas obligatoire, dans les 5 jours qui suivent le débat contradictoire, au sens du deuxième alinéa de l'art. 55 bis du décret législatif n° 165/2001. Les délais de la procédure disciplinaire sont suspendus à compter de la date de la proposition en cause, au sens de l'art. 55 bis susdit. Ladite proposition et tous les actes de la procédure sont communiqués à l'autre partie selon les modalités indiquées au cinquième alinéa de l'art. 55 bis susmentionné.
4. La proposition visée au troisième alinéa du présent article doit indiquer brièvement les faits, les résultats du débat contradictoire et la nature de la sanction suggérée. Par ailleurs, si elle n'est pas présentée dans le délai fixé au troisième alinéa du présent article, les parties perdent la possibilité de recourir à la procédure de conciliation.

5. La contrepartie qui accepte la procédure de conciliation doit communiquer sa décision dans les 5 jours qui suivent la réception de la proposition visée au quatrième alinéa du présent article, selon les modalités indiquées au cinquième alinéa de l'art. 55 bis du décret législatif n° 165/2001. Si la proposition n'est pas acceptée dans lesdits 5 jours, le délai de la procédure disciplinaire prévu au sens de l'article susmentionné reprend son cours et les parties perdent la possibilité de recourir à la procédure de conciliation.
6. Si la proposition en cause est acceptée, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire convoque, dans un délai de 3 jours, le fonctionnaire, seul ou assisté d'une personne de son choix, voire d'un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il adhère ou à qui il a donné un mandat spécial.
7. Si le résultat de la procédure de conciliation est positif, l'accord obtenu est consigné dans un procès-verbal signé à la fois par l'autorité disciplinaire et par le fonctionnaire. La sanction que les parties ont établie d'un commun accord et contre laquelle aucun recours n'est possible peut alors être prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.
8. En cas de résultat négatif, celui-ci est consigné dans un procès-verbal, la procédure de conciliation se termine et le délai de la procédure disciplinaire prévu au sens de l'art. 55 bis du décret législatif n° 165/2001 reprend son cours.
9. La procédure de conciliation doit s'achever dans les 30 jours qui suivent la notification de la faute et en tout cas avant le prononcé de la sanction. L'expiration dudit délai entraîne l'extinction de la procédure de conciliation éventuellement en cours et les parties ne pourront plus y recourir.

#### **Art. 109**

##### **(Liens entre procédure disciplinaire et procédure pénale)**

1. *La procédure disciplinaire ayant pour objet (totalement ou partiellement) des faits relevant de l'autorité judiciaire se poursuit et s'achève même si la procédure pénale y afférente est en cours. Pour les fautes moins graves visées à la première phrase du deuxième alinéa de l'art. 107 (Sanctions et procédures disciplinaires) de la présente convention, la suspension de la procédure disciplinaire est interdite. Pour les fautes plus graves visées à la deuxième phrase dudit alinéa, le bureau compétent, lorsqu'il est particulièrement complexe de vérifier les faits reprochés et lorsque l'instruction ne permet pas de recueillir les éléments nécessaires pour motiver la sanction, peut suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à la fin de la procédure pénale, sans préjudice de la possibilité de prononcer une suspension de fonctions ou de prendre d'autres mesures conservatoires à l'encontre du fonctionnaire concerné.*
2. *Si la procédure disciplinaire n'est pas suspendue et s'achève par le prononcé d'une sanction et la procédure pénale se termine par une décision irrévocable de relaxe, de non-lieu ou d'acquiescement déclarant que le fait reproché n'est pas établi, qu'il ne constitue aucune infraction à la loi pénale ou qu'il n'est pas imputable au prévenu, l'autorité compétente rouvre la procédure disciplinaire, sur demande du fonctionnaire présentée dans un délai de six mois à compter de la décision pénale irrévocable, pour en modifier ou en confirmer l'acte final compte tenu du jugement pénal.*
3. *Si le dossier d'une procédure disciplinaire est classé sans suite et que la procédure pénale se termine par une décision irrévocable de condamnation, l'autorité compétente rouvre la procédure disciplinaire pour harmoniser la décision finale de celle-ci avec le jugement pénal. La procédure disciplinaire est également rouverte s'il résulte de la décision irrévocable de condamnation que les faits retenus contre le fonctionnaire dans le cadre de la procédure disciplinaire entraînent son licenciement, alors qu'une autre sanction lui a été infligée.*
4. *Dans les cas visés aux premier, deuxième et troisième alinéas ci-dessus, la procédure disciplinaire est reprise ou rouverte dans les soixante jours qui suivent la communication du*

*jugement à l'administration d'appartenance du fonctionnaire ou la présentation de la demande de réouverture et s'achève dans un délai de cent quatre-vingts jours. En vue de la reprise ou de la réouverture d'une procédure disciplinaire, l'autorité compétente procède à une nouvelle notification de la faute. Toute procédure reprise ou rouverte se poursuit selon les dispositions de l'art. 107 (Sanctions et procédures disciplinaires) de la présente convention. Pour les décisions finales, l'autorité disciplinaire applique les dispositions du premier alinéa et du premier alinéa bis de l'art. 653 du code de procédure pénale.*

5. Aux termes du quatrième alinéa de l'art. 5 de la loi n° 97 du 27 mars 2001, lorsqu'une décision irrévocable de condamnation est prononcée, et qu'elle peut entraîner une sanction disciplinaire pour le fonctionnaire intéressé, la procédure disciplinaire doit être engagée ou reprise, au cas où il y aurait eu suspension, dans les 90 jours qui suivent la communication de ladite décision à l'Administration.
6. Aux termes du quatrième alinéa de l'art. 5 de la loi n° 97 du 27 mars 2001, la procédure disciplinaire doit s'achever dans les 180 jours qui suivent la date à laquelle elle démarre ou reprend, sans préjudice des dispositions de l'art. 653 du code de procédure pénale.
7. Aux termes de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 97 du 27 mars 2001, modifiant l'art. 653 du code de procédure pénale, la décision irrévocable de relaxe, de non-lieu ou d'acquiescement vaut, aux fins de la procédure disciplinaire, constatation que le fait reproché n'est pas établi, qu'il ne constitue aucune infraction à la loi pénale ou qu'il n'est pas imputable au prévenu.
8. Aux termes de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 97 du 27 mars 2001, modifiant l'art. 653 du code de procédure pénale, la décision irrévocable de condamnation vaut, aux fins de la procédure disciplinaire, constatation que le fait reproché est établi, qu'il constitue une infraction à la loi pénale ou qu'il est imputable au prévenu.
9. En vertu des dispositions de l'art. 2 de la loi n° 97 du 27 mars 2001, modifiant la deuxième phrase du premier alinéa de l'art. 445 du code de procédure pénale, la décision prévue par le deuxième alinéa de l'art. 444 dudit code (Application de la peine sur demande) vaut, aux fins de la procédure disciplinaire, constatation que le fait reproché est établi, qu'il constitue une infraction à la loi pénale ou qu'il est imputable au prévenu.

**N.B. – Les dispositions de l'art. 109 ci-dessus écrites en italique ne font pas l'objet d'accord mais découlent directement de l'application de l'art. 55 ter du décret législatif n° 165/2001, tel qu'il a été introduit par l'art. 69 du décret législatif n° 150/2009, et, par conséquent, aucune convention ni accord collectif régional du travail ne peut y déroger, au sens des dispositions du premier alinéa de l'art. 73 de la loi régionale n° 22/2010.**

#### **Art. 110**

##### **(Mutation ou suspension de fonctions au cours d'une procédure disciplinaire)**

1. Au cas où l'Administration jugerait nécessaire de procéder à des contrôles sur les faits reprochés au fonctionnaire et pouvant être sanctionnés par l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement, elle peut décider, en cours de procédure, de muter l'intéressé dans un autre bureau ou de le suspendre de ses fonctions pour une durée de trente jours au maximum, avec conservation du traitement.
2. Lorsque la procédure disciplinaire s'achève par l'application de la sanction consistant dans l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement, la période de suspension de fonctions est déduite de la durée de la sanction, la rémunération n'étant retenue qu'au titre des jours d'exclusion réelle.
3. La période de suspension de fonctions est prise en compte aux fins du calcul de l'ancienneté de service, alors que les jours d'exclusion de fonctions ne le sont pas.

4. Au cas où l'Administration jugerait nécessaire de procéder à des contrôles sur les faits reprochés au fonctionnaire et pouvant être sanctionnés par le licenciement, avec ou sans préavis, elle peut décider – avant même la fin, voire le début, de la procédure disciplinaire – de muter l'intéressé dans un autre bureau ou de le suspendre de ses fonctions pour une durée indéterminée.
5. Le fonctionnaire suspendu au sens de l'alinéa précédent perçoit une indemnité équivalant à 50 p. 100 de son traitement mensuel de base et l'intégralité de ses allocations familiales, à l'exclusion de tout autre élément de la rémunération accessoire, qu'elle qu'en soit la dénomination et qu'il soit soumis ou non à retenue pour pension.
6. Toute suspension décidée avant le début de la procédure disciplinaire est révoquée lorsque le fonctionnaire concerné n'est pas informé des faits qui lui sont reprochés au sens du quatrième alinéa de l'art. 107 (Sanctions et procédures disciplinaires) de la présente convention dans les 20 jours qui suivent la communication de sa suspension. En cette occurrence, le fonctionnaire a le droit d'être réintégré et de percevoir la rémunération qui ne lui a pas été versée.

#### Art. 111

##### (Suspension de fonctions obligatoire en cas de procédure pénale)

1. Le fonctionnaire faisant l'objet d'une mesure restrictive de liberté est suspendu d'office avec retenue de traitement pendant la durée de sa détention ou, en tout état de cause, de ladite mesure.
2. Les collectivités et organismes publics du statut unique doivent suspendre les fonctionnaires qui se trouvent dans l'un des cas visés aux lettres a), b) – limitativement à l'art. 316 du code pénal –, c), d) et e) du premier alinéa de l'art. 58 du décret législatif n° 267/2000, ainsi qu'aux lettres a) – limitativement aux délits déjà indiqués à la lettre a) du premier alinéa de l'art. 58 et à l'art. 316 du code pénal –, b) et c) du premier alinéa de l'art. 59 dudit décret législatif.
3. Pour ce qui est des délits prévus par le premier alinéa de l'art. 3 de la loi n° 97/2001, il est fait application des dispositions de celle-ci. Par ailleurs, en cas de condamnation, définitive ou non, et bien qu'avec sursis, il est fait application des dispositions du premier alinéa de l'art. 4 de la loi susmentionnée.
4. Dans les cas indiqués aux alinéas précédents, il est fait application des dispositions de l'art. 109 (Liens entre procédure disciplinaire et procédure pénale) de la présente convention.
5. Le fonctionnaire suspendu au sens du présent article perçoit une indemnité équivalant à 50 p. 100 du traitement mensuel de base visé à la lettre b) du deuxième alinéa de l'art. 127 (Notion de rémunération) de la présente convention, la rémunération individuelle d'ancienneté, s'il y a lieu, et les allocations familiales, à l'exclusion de tout autre élément de la rémunération accessoire, qu'elle qu'en soit sa dénomination.
6. En cas de décision définitive de relaxe, de non-lieu ou d'acquiescement déclarant que le fait reproché n'est pas établi, qu'il ne constitue aucune infraction à la loi pénale ou qu'il n'est pas imputable au prévenu, le fonctionnaire perçoit, en sus des aliments qui lui ont été versés pendant la période de suspension de fonctions, les sommes qu'il aurait perçues s'il avait travaillé, à l'exclusion des indemnités et des primes liées à la présence en service, aux mandats attribués ou à des prestations de caractère extraordinaire. Au cas où une nouvelle procédure disciplinaire serait engagée pour d'autres faits, il faut tenir compte, aux fins du calcul des sommes susdites, des sanctions éventuellement infligées.
7. Dans tous les autres cas où une procédure disciplinaire est reprise à la suite d'une condamnation pénale, si ladite procédure s'achève par le prononcé d'une sanction autre que le licenciement, le fonctionnaire qui avait été suspendu perçoit les sommes qu'il aurait perçues s'il avait travaillé, à l'exclusion des indemnités et des primes liées à la présence en service, aux mandats attribués ou à des prestations de caractère extraordinaire. Les périodes de suspension au sens du premier



alinéa du présent article et celles éventuellement infligées à l'issue d'une procédure disciplinaire reprise à la suite d'une condamnation pénale ne sont pas prises en compte aux fins du calcul des sommes susdites.

8. Toute suspension de fonctions pour cause de procédure pénale qui n'est pas révoquée a une durée maximale de cinq ans. Passé ce délai, la suspension est révoquée et le fonctionnaire intéressé est rétabli dans ses fonctions, sauf lorsque, pour les fautes pouvant être sanctionnées au sens des septième et huitième alinéas de l'art. 106 (Code disciplinaire) de la présente convention, l'Administration estime que la présence du fonctionnaire sur son lieu de travail pourrait porter préjudice à sa crédibilité et la discréditer aux yeux des citoyens et/ou, en tout cas, pour des raisons d'opportunité et d'opérativité de l'Administration elle-même. En l'occurrence, la suspension n'est pas révoquée et elle est soumise à révision tous les deux ans. La procédure disciplinaire reste, quant à elle, suspendue jusqu'au résultat de la procédure pénale.
9. Si la décision définitive de condamnation est assortie de la peine accessoire de l'interdiction temporaire d'exercer toute fonction publique, le bureau compétent en matière de procédures disciplinaires suspend le fonctionnaire intéressé pendant toute la période d'interdiction en cause.

#### **Art. 112**

##### **(Suspension de fonctions facultative en cas de procédure pénale)**

1. Sans préjudice des cas visés à l'article précédent, le fonctionnaire peut être suspendu de fonctions **avec retenue de traitement** même en cas de procédure pénale ne comportant pas de mesure restrictive de liberté, s'il a été renvoyé en jugement pour des faits liés à sa relation de travail ou, en tout état de cause, susceptibles d'entraîner, au cas où ils seraient prouvés, le prononcé de la sanction disciplinaire consistant dans le licenciement, avec ou sans préavis.
2. L'Administration a la faculté de prolonger, même à l'issue de la mesure restrictive de liberté visée au premier alinéa de l'article précédent, la période de suspension du fonctionnaire suivant les modalités visées au premier alinéa du présent article, et ce, tant qu'un jugement définitif n'est pas prononcé.
3. Le fonctionnaire suspendu au sens du présent article perçoit une indemnité équivalant à 50 p. 100 de son traitement mensuel de base et, s'il y a lieu, ses allocations familiales, à l'exclusion de tout autre élément de la rémunération accessoire, qu'elle qu'en soit sa dénomination et qu'il soit soumis ou non à retenue pour pension.
4. En cas de décision définitive de relaxe, de non-lieu ou d'acquiescement, le fonctionnaire perçoit, en sus des aliments qui lui ont été versés pendant la période de suspension de fonctions au sens de l'alinéa précédent, les sommes qu'il aurait perçues s'il avait travaillé.
5. Toute suspension de fonctions pour cause de procédure pénale qui n'est pas révoquée a une durée maximale de cinq ans. Passé ce délai, la suspension est révoquée d'office et le fonctionnaire intéressé est rétabli dans ses fonctions. La procédure disciplinaire reste, quant à elle, suspendue jusqu'au résultat de la procédure pénale.

#### **Art. 113**

##### **(Mutation à la suite d'un renvoi en jugement, au sens de l'art. 3 de la loi n° 97 du 27 mars 2001)**

1. Sans préjudice de la suspension de fonctions au sens de l'art. 112 (Suspension de fonctions facultative en cas de procédure pénale) de la présente convention, en cas de renvoi en jugement d'un fonctionnaire pour l'un des délits visés au premier alinéa de l'art. 314 (péculat) et aux art. 317 (concussion), 318 (corruption aux fins d'un acte de sa fonction), 319 (corruption aux fins d'un acte contraire à ses devoirs officiels), 319-ter (corruption en actes judiciaires) et 320

(corruption de personne chargée d'une mission de service public) du code pénal, l'administration d'appartenance pourvoit à muter ledit fonctionnaire dans un bureau autre que celui où il travaillait au moment des faits qui lui sont reprochés, tout en lui attribuant un emploi correspondant tant en termes de position, que de missions et de perspectives de carrière. L'Administration peut décider, compte tenu de son organisation et du fait que la présence du fonctionnaire en cause sur son lieu de travail serait inopportune et pourrait la discréditer, de le muter ailleurs ou de l'affecter à un autre poste.

2. Au cas où il serait impossible de muter le fonctionnaire poursuivi du fait du type d'emploi qu'il occupe ou pour des raisons organisationnelles objectives, celui-ci est mis en disponibilité ou placé en surnombre et continue à percevoir la rémunération correspondant à son emploi, sauf pour ce qui est des éléments de la rémunération strictement liés à la présence en service, aux termes de l'ordre juridique de l'administration concernée.
3. Sans préjudice de la possibilité, pour le fonctionnaire, de demander de rester dans son nouveau bureau ou de continuer à exercer ses nouvelles fonctions, les mesures visées aux premier et deuxième alinéas du présent article sont caduques en cas de décision, définitive ou non, de relaxe, de non-lieu ou d'acquiescement et, en tout état de cause, à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de leur adoption, sauf en cas de condamnation définitive. Dans les dix jours qui suivent la communication, éventuellement par le fonctionnaire intéressé, d'une décision, définitive ou non, de relaxe, de non-lieu ou d'acquiescement l'Administration adopte les mesures nécessaires, ledit fonctionnaire entendu.
4. Dans les cas prévus au troisième alinéa du présent article et lorsqu'il existe des raisons objectives et motivées de considérer que la réaffectation du fonctionnaire au bureau où il travaillait à l'origine risque d'entraver le bon fonctionnement dudit bureau, l'administration peut ne pas procéder à ladite réaffectation.
5. La décision de justice prise à l'encontre d'un fonctionnaire pour l'un des délits visés au présent article est communiquée à l'administration dont relève ledit fonctionnaire au sens du premier alinéa bis de l'art. 133 des dispositions d'application, de coordination et transitoires du code de procédure pénale.

#### **Art. 114**

##### **(Mutation facultative en cas de procédure pénale)**

1. Au lieu d'appliquer les mesures visées à l'art. 112 (Suspension de fonctions facultative en cas de procédure pénale) de la présente convention, l'Administration peut décider de muter le fonctionnaire dans un autre bureau, tout en lui attribuant un emploi correspondant tant en termes de position, que de missions et de perspectives de carrière. L'administration d'appartenance peut décider, compte tenu de son organisation et du fait que la présence du fonctionnaire en cause sur son lieu de travail serait inopportune et pourrait la discréditer, de le muter ailleurs ou de l'affecter à un autre poste.

#### **Art. 115**

##### **(Règlement des litiges du travail)**

1. Aux fins du règlement des litiges individuels du travail, les parties peuvent, après avoir procédé à une tentative de conciliation obligatoire au sens des art. 116 (Tentative de conciliation par l'intermédiaire du syndicat) et 117 (Tentative de conciliation obligatoire par devant le Conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi, au sens de l'art. 66 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001) ci-après, saisir soit le tribunal siégeant en tant que tribunal du travail, soit des arbitres, aux termes de l'art. 118 (Procédure arbitrale), ou bien entamer la procédure de conciliation visée à l'art. 119 (Conciliation lors de la procédure arbitrale) de la présente convention.

**Art. 116**

**(Tentative de conciliation par l'intermédiaire du syndicat)**

1. *Sans préjudice des dispositions de l'art. 125 (Recours contre les sanctions disciplinaires) de la présente convention, pour ce qui est des litiges individuels concernant les relations de travail des fonctionnaires auxquels s'applique la présente convention, il est possible, au lieu de suivre les procédures visées à l'art. 117 (Tentative de conciliation obligatoire par devant le Conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi, au sens de l'art. 66 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001) ci-dessous, de procéder à une tentative de conciliation par l'intermédiaire d'un syndicat, suivant les modalités détaillées au présent article, par devant une commission composée d'un dirigeant nommé par le responsable de la structure compétente en matière de conciliation – ou, à défaut de celle-ci, par le dirigeant compétent en matière de personnel – et d'un représentant de l'organisation syndicale à laquelle le fonctionnaire adhère ou à qui il a donné un mandat spécial.*
2. Le fonctionnaire intéressé au règlement du litige demande une tentative de conciliation par l'intermédiaire de l'organisation syndicale à laquelle il adhère ou à laquelle il a donné un mandat spécial ; par ailleurs, celle-ci laquelle se doit d'informer du litige le dirigeant concerné par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant les éléments essentiels dudit litige.
3. Au cas où la tentative de conciliation serait demandée par l'Administration, le dirigeant compétent en informe le fonctionnaire concerné par lettre recommandée avec accusé de réception et l'invite à désigner, sous huitaine, l'organisation syndicale qui l'assistera.
4. Dans les dix jours qui suivent la réception de la demande de tentative de conciliation, par le fonctionnaire ou par l'Administration, celle-ci convoque la commission susmentionnée. La procédure de conciliation doit, en tout état de cause, s'achever dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de ladite réception. Passé ce délai, la tentative de conciliation est réputée avoir eu lieu, aux fins de l'art. 412 bis du code de procédure civile et de l'art. 119 (Conciliation lors de la procédure arbitrale) de la présente convention.
5. Un procès-verbal de la discussion de chaque litige est dressé et signé par les parties concernées et par le représentant de l'organisation syndicale, qu'il y ait eu règlement ou non, et les termes y afférents doivent y être indiqués.
6. Au sens du troisième alinéa de l'art. 411 du code de procédure civile, si la conciliation aboutit, le procès-verbal y afférent est déposé à la Direction régionale de l'emploi par l'une des parties ou par l'organisation syndicale en cause. Après en avoir vérifié l'authenticité, le responsable de ladite direction ou son délégué le dépose au greffe du tribunal d'Aoste. Le juge, sur demande de la partie concernée, vérifie la régularité formelle du procès-verbal de conciliation déposé et le rend exécutoire par ordonnance.
7. Aux termes du premier et du troisième alinéa de l'art. 412 du code de procédure civile, si la conciliation n'aboutit pas, les raisons y afférentes sont consignées au procès-verbal ; par ailleurs, les parties peuvent y indiquer toute solution, même partielle, qu'elles adopteraient d'un commun accord et, le cas échéant, le montant de la créance du fonctionnaire. En cette occurrence, le procès-verbal devient exécutoire aux termes des dispositions visées à l'alinéa précédent.
8. Aux termes du dernier alinéa de l'art. 2113 du code civil, la conciliation visée au présent article ne tombe pas sous le coup des dispositions des premier, deuxième et troisième alinéas dudit article.
9. Le résultat de la conciliation ne saurait engager la responsabilité administrative du représentant de l'Administration qui participe à la procédure y afférente.

**N.B. – Les dispositions de l'art. 116 ci-dessus écrites en italique ne font pas l'objet d'accord mais découlent directement de l'application du troisième alinéa de l'art. 55 du décret législatif**

**n° 165/2001, tel qu'il a été introduit par l'art. 68 du décret législatif n° 150/2009, et, par conséquent, aucune convention ni accord collectif régional du travail ne peut y déroger, au sens des dispositions du premier alinéa de l'art. 73 de la loi régionale n° 22/2010.**

**Art. 117**

**(Tentative de conciliation obligatoire par devant le Conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi, au sens de l'art. 66 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001)**

1. *Sans préjudice des dispositions de l'art. 125 (Recours contre les sanctions disciplinaires) de la présente convention*, au lieu d'entreprendre l'action prévue par l'art. 116 (Tentative de conciliation par l'intermédiaire du syndicat) ci-dessus, tout fonctionnaire concerné peut procéder à une tentative de conciliation obligatoire par devant le Conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi compétente à raison du lieu où se trouve le bureau dont il relève ou dont il relevait au moment de la cessation de sa relation de travail, et ce, selon les procédures visées aux alinéas suivants. Lesdites procédures s'appliquent également aux tentatives de conciliation demandées par l'Administration. Le Conseil de conciliation se compose du responsable de la Direction régionale de l'emploi ou de son délégué, en qualité de président, d'un représentant du fonctionnaire et d'un représentant de l'Administration.
2. La demande de tentative de conciliation signée par le fonctionnaire est soit déposée à la Direction auprès de laquelle est institué le Conseil de conciliation compétent, soit envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception. Le fonctionnaire concerné se doit de remettre ou d'envoyer copie de ladite demande au dirigeant de la structure compétente en matière de personnels de l'Administration dont il relève.
3. La demande susmentionnée doit indiquer :
  - a) L'Administration dont relève le fonctionnaire et l'adresse de la structure à laquelle ce dernier est affecté ;
  - b) L'adresse à laquelle doit être envoyée toute communication relative à la procédure ;
  - c) Le résumé des faits et des raisons sur lesquels repose la demande ;
  - d) Le représentant nommé par le fonctionnaire au sein du Conseil de conciliation ou le fait que la nomination est déléguée à une organisation syndicale.
4. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande en question et au cas où elle n'accéderait pas aux requêtes du fonctionnaire, l'Administration dépose à la Direction susmentionnée ses observations écrites et indique le nom de son représentant au sein du Conseil de conciliation. Dans les dix jours qui suivent, le président dudit Conseil fixe la date de convocation des parties aux fins de la tentative de conciliation. Le fonctionnaire peut se faire représenter ou assister par l'organisation syndicale à laquelle il adhère ou à laquelle il a donné un mandat spécial. L'Administration est représentée par une personne dûment habilitée à mener une conciliation.
5. Si la tentative de conciliation aboutit, ne serait-ce que pour une partie des requêtes du fonctionnaire, un procès-verbal est dressé et signé par les parties et par les membres du Conseil de conciliation et vaut titre exécutoire. La conciliation ne tombe pas sous le coup des premier, deuxième et troisième alinéas de l'art. 2113 du code civil.
6. Si les parties ne s'accordent pas, le Conseil de conciliation formule une proposition de règlement amiable. Au cas où celle-ci ne serait pas acceptée, les termes y afférents sont résumés au procès-verbal, qui indique par ailleurs la position des parties.
7. Les procès-verbaux relatifs à toute tentative de conciliation ayant échoué sont pris en compte, éventuellement d'office, dans la décision finale. Le juge évalue la conduite des parties dans la phase de conciliation, aux fins du règlement des frais y afférents.

8. Le résultat de la conciliation faisant suite à la proposition du Conseil de conciliation ne saurait engager la responsabilité administrative du représentant de l'Administration qui participe à la procédure y afférente.

**Art. 118**  
**(Procédure arbitrale)**

1. Si la tentative de conciliation menée au sens des art. 116 (Tentative de conciliation par l'intermédiaire du syndicat) et 117 (Tentative de conciliation obligatoire par devant le Conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi, au sens de l'art. 66 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001) de la présente convention n'aboutit pas, les parties peuvent convenir de saisir, plutôt qu'une juridiction ordinaire, un collège arbitral, éventuellement par l'intermédiaire de l'organisation syndicale à laquelle elles adhèrent ou qu'elles mandatent à cet effet. Le collège arbitral se compose de trois membres, dont deux sont nommés respectivement par chacune des parties et le troisième, qui exercera les fonctions de président, est choisi par les deux premiers ou, en cas de désaccord, par le président du tribunal d'Aoste.
2. Sauf décision contraire des parties, le collège arbitral siège auprès de l'administration concernée.
3. Chaque partie peut exercer sa faculté d'opter pour l'autorité judiciaire ou pour le collège arbitral jusqu'à l'expiration du délai dont dispose sa contrepartie pour nommer l'arbitre de son ressort.
4. La demande d'ouverture d'une procédure arbitrale signée par le fonctionnaire doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception au dirigeant de la structure compétente en matière de personnels. Au cas où la demande d'arbitrage émanerait de l'Administration, elle doit être envoyée au fonctionnaire par le dirigeant de la structure compétente en matière de personnels et suivant les modalités susmentionnées.
5. La demande susmentionnée doit préciser l'identité de la partie dont elle émane, illustrer sommairement les faits, mentionner la tentative de conciliation effectuée et formuler les requêtes.
6. La partie à laquelle ladite demande est adressée doit, dans le délai de rigueur de trente jours à compter de la réception de celle-ci, communiquer si elle entend accepter ou non l'arbitrage, par lettre recommandée avec accusé de réception. Si aucune réponse n'est donnée dans ce délai, l'arbitrage est réputé refusé.
7. Au cas où l'arbitrage serait accepté, la partie dont émane la demande nomme l'arbitre de son ressort sous trente jours et informe sa contrepartie par lettre recommandée avec accusé de réception ; celle-ci en fait autant dans les quinze jours qui suivent.
8. Si le deuxième arbitre n'est pas nommé, la contrepartie peut introduire un recours devant le président du tribunal d'Aoste, en lui demandant de pourvoir à ladite nomination, au sens du deuxième alinéa de l'art. 810 du code de procédure civile.
9. Les arbitres doivent accepter par écrit le mandat qui leur est confié et les honoraires fixés au sens du seizième alinéa du présent article.
10. Au cours de la procédure arbitrale, les parties peuvent se faire assister, à leurs frais, par des experts de leur choix.
11. Le collège arbitral se prononce dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent l'acceptation du mandat du dernier arbitre. Ledit délai peut être prorogé de trente jours au cas où il s'avérerait nécessaire d'obtenir des éléments utiles aux fins de l'instruction du dossier. En l'occurrence, le collège en avise les parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

12. Les arbitres se doivent de respecter le principe du débat contradictoire, en permettant à chaque partie d'exprimer son opinion, de connaître les preuves et les résultats de la procédure ainsi que, en temps utile, les requêtes de sa contrepartie, de présenter dans les délais fixés tout mémoire, pièce ou réponse, ainsi que d'évaluer, après la clôture de l'instruction, les éléments collectés et, éventuellement, de présenter ses observations. Les arbitres sont donc tenus d'entendre les parties, de leur fixer un délai pour la production des éléments nécessaires à l'instruction et un autre pour la production de pièces en réponse, d'évaluer l'admissibilité des preuves recueillies et éventuellement de rendre l'ordonnance d'admission y afférente, d'entendre les témoins, d'interroger formellement les parties, d'évaluer la nécessité d'admettre des consultants, d'office s'il y a lieu, d'établir un délai pour la remise des mémoires finaux et un autre pour les répliques y afférentes et de fixer le débat final. Les arbitres se prononcent par ordonnance sur toutes les questions qui surgissent pendant la procédure arbitrale. La notification de ladite ordonnance peut être effectuée par télécopieur, tout comme l'échange de pièces entre les parties.
13. Dans leur sentence, les arbitres sont tenus d'observer les dispositions législatives et contractuelles auxquelles il est impossible de déroger.
14. La sentence est prononcée à la majorité des arbitres réunis en conférence, et établie par écrit. Elle doit comprendre les éléments ci-après : a) Coordonnées des parties ; b) Convention d'arbitrage et demandes y afférentes ; c) Motifs exposés sommairement ; d) Dispositif ; e) Siège de l'arbitrage, lieu où la sentence a été rendue et mode y afférent ; f) Signature de tous les arbitres avec indication des jour, mois et année y afférents. Les arbitres peuvent signer la sentence sans avoir à se réunir. La sentence est valable même si elle n'est signée que par la majorité des arbitres, à condition qu'il soit précisé qu'elle a été délibérée dans le cadre d'une conférence réunissant tous les arbitres et que mention soit faite du refus ou de l'empêchement de signer de l'un d'entre eux.
15. Le prononcé de la sentence arbitrale est soumis aux dispositions du troisième alinéa de l'art. 429 du code de procédure civile. Le collège arbitral établit la sentence en autant d'originaux qu'il y a de parties en cause et envoie un original à chaque partie, sous pli recommandé s'il y a lieu, dans le délai visé au neuvième alinéa du présent article.
16. Les arbitres ont droit au remboursement de leurs frais, à une indemnité de déplacement dont le montant et les modalités de versement sont ceux prévus pour les dirigeants régionaux par la convention collective régionale en vigueur, ainsi qu'aux honoraires dus au titre de la prestation fournie et versés directement aux intéressés au moment de la sentence. Le montant desdits honoraires correspond à 2 p. 100 de la valeur du litige, le minimum étant fixé à 500,00 euros, et est réparti comme suit : 40 p. 100 au président du collège et 60 p. 100, en parts égales, aux deux autres arbitres. Au cas où la valeur du litige serait indéterminée, le montant des honoraires est calculé sur la base de la valeur indiquée dans la sentence ; au cas où la valeur du litige serait indéterminable, le montant susdit est fixé à 500,00 euros.
17. Le collège arbitral apprécie le comportement des parties aux fins de l'application du premier alinéa de l'art. 91 et de l'art. 92 du code de procédure civile.
18. Les dispositions en matière de communications visées au sixième alinéa de l'art. 107 (Sanctions et procédures disciplinaires) de la présente convention sont appliquées chaque fois qu'il est fait référence, dans le présent article, à la lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Art. 119**

##### **(Conciliation lors de la procédure arbitrale)**

1. Les parties peuvent décider d'avoir recours à un arbitrage au sens de la présente convention même si aucune des tentatives préalables de conciliation prévues par les art. 116 (Tentative de conciliation par l'intermédiaire du syndicat) et 117 (Tentative de conciliation obligatoire par devant le Conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi, au sens de l'art.

66 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001) ci-dessus n'a eu lieu. En l'occurrence, le collège arbitral est tenu de procéder à une tentative de conciliation qui tient lieu et produit les effets de la tentative réglementée par l'art. 116 (Tentative de conciliation par l'intermédiaire du syndicat) de la présente convention.

2. Après l'ouverture de la procédure au sens de l'article précédent, le collège arbitral fixe une audience pour procéder à la tentative de conciliation, audience à laquelle les parties doivent participer personnellement, assistées des experts qu'elles auront choisis.
3. La tentative de conciliation doit s'achever dans un délai de trente jours.
4. En l'occurrence, les délais prévus pour la sentence visés au onzième alinéa de l'art. 118 (Procédure arbitrale) de la présente convention courent à compter de la clôture de la procédure relative à la tentative de conciliation.
5. Si la conciliation aboutit, il est fait application du sixième alinéa de l'art. 116 (Tentative de conciliation par l'intermédiaire du syndicat) de la présente convention. En l'occurrence, les honoraires visés au seizième alinéa de l'art. 118 (Procédure arbitrale) ci-dessus sont réduits de 50 p. 100.
6. Si la conciliation n'aboutit pas, il est fait application du septième alinéa de l'art. 116 (Tentative de conciliation par l'intermédiaire du syndicat) de la présente convention et le collège arbitral entame la procédure arbitrale, au sens de l'art. 118 (Procédure arbitrale) ci-dessus.

**Art. 120**  
**(Remplacement des arbitres)**

1. En cas d'empêchement, pour quelque raison que ce soit, d'un ou de plusieurs des arbitres désignés, ces derniers sont remplacés suivant les dispositions régissant la nomination des arbitres prévues à l'art. 118 (Procédure arbitrale) ci-dessus.

**Art. 121**  
**(Capacité pour être arbitre)**

1. Ont vocation à être nommés arbitres tous les citoyens, qu'ils soient Italiens ou étrangers.
2. Ne peuvent être nommés arbitres les mineurs, les majeurs en tutelle ou en curatelle, ainsi que les personnes déclarées en faillite personnelle ou soumises à l'interdiction d'exercer une fonction publique.

**Art. 122**  
**(Récusation d'arbitre)**

1. Chaque partie a la faculté de récuser l'arbitre qu'elle n'a pas nommé dans les cas suivants :
  - a) L'arbitre a un intérêt personnel à la contestation ou à toute autre procédure portant sur une question de droit identique ;
  - b) L'arbitre ou son conjoint sont unis par un lien de parenté ou d'alliance jusqu'au quatrième degré avec l'une des parties ou avec n'importe quel défenseur de celles-ci, ou vivent sous le même toit que ceux-ci, ou sont commensaux de ceux-ci ;
  - c) L'arbitre ou son conjoint ont des litiges en cours ou des sentiments d'inimitié profonde contre l'une des parties ou l'un des défenseurs de celles-ci, ou encore une créance ou une dette à l'égard de ces derniers ;
  - d) L'arbitre a donné des conseils, fourni une assistance légale ou technique ou déposé comme témoin dans le cadre de l'affaire soumise à arbitrage ;
  - e) L'arbitre est soit tuteur, curateur, procureur, agent ou employeur de l'une des parties, soit administrateur ou gérant d'un organisme, d'une association – reconnue ou non –, d'un

comité, d'une société ou d'un établissement qui est partie dans l'affaire soumise à arbitrage ;

- f) Il existe de graves raisons d'inopportunité.
2. La récusation de l'arbitre doit être communiquée à la partie ayant désigné ce dernier par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai de rigueur de quinze jours à compter de la communication de la nomination dudit arbitre, ou du moment où la partie qui récusé celui-ci prend connaissance des causes de la récusation.
  3. Deux récusations consécutives comportent la renonciation à l'arbitrage, sans préjudice de la possibilité de saisir l'autorité judiciaire.

**Art. 123**  
**(Questions préjudicielles)**

1. Au cas où les arbitres estimeraient que la solution du litige est subordonnée à la solution d'une question préjudicielle portant sur l'efficacité, l'effectivité ou l'interprétation de la clause d'un contrat ou d'une convention collective, ils en informent les parties et suspendent la procédure arbitrale.
2. Au cas où les parties ne déclareraient pas, sous quinzaine et par écrit, leur intention de remettre la question au collège arbitral et d'accepter la décision de celui-ci à titre définitif, la procédure s'éteint.
3. Le collège arbitral informe immédiatement les parties de l'extinction de la procédure.

**Art. 124**  
**(Recours contre la sentence arbitrale et exécution de celle-ci)**

1. Aux termes de l'art. 412 quater du code de procédure civile, seul le tribunal d'Aoste, siégeant en tant que tribunal du travail, est compétent à l'effet de statuer, en un seul degré, sur les recours formés contre la validité de la sentence arbitrale. Le recours est introduit dans le délai de trente jours à compter de la notification de la sentence.
2. Si le délai susmentionné expire sans qu'aucun recours ne soit formé, ou que les parties ont déclaré par écrit qu'elles acceptaient la décision du collège arbitral, ou que le recours est rejeté par le tribunal, la sentence arbitrale est déposée au greffe du tribunal d'Aoste. Sur demande de la partie intéressée, le juge, après avoir vérifié la régularité formelle de la sentence, donne force exécutoire à cette dernière par ordonnance.

**Art. 125**  
**(Recours contre les sanctions disciplinaires)**

1. *Aux termes des dispositions du troisième alinéa de l'art. 55 du décret législatif n° 165/2001, tel qu'il a été modifié par l'art. 68 du décret législatif n° 150 du 27 octobre 2009, les recours contre le licenciement, avec ou sans préavis, en tant que mesure disciplinaire, sont régis par la loi, alors qu'en ce qui concerne les tentatives facultatives de conciliation pour les autres mesures disciplinaires et pour tous les autres litiges du travail, il est fait référence, pour ce qui est de la procédure, aux dispositions des art. 116 (Tentative de conciliation par l'intermédiaire du syndicat) et 117 (Tentative de conciliation obligatoire par devant le Conseil de conciliation institué à la Direction régionale de l'emploi, au sens de l'art. 66 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001) de la présente convention, sans préjudice du fait que le licenciement, avec ou sans préavis, ne peut faire l'objet d'aucune tentative de conciliation et que le résultat des procédures de conciliation relatives aux mesures disciplinaires ne peut faire l'objet d'aucun recours et ne peut consister en un type de sanction autre que celui prévu pour la faute reprochée.*



**N.B. – Les dispositions de l’art. 125 ci-dessus écrites en italique ne font pas l’objet d’accord mais découlent directement de l’application du troisième alinéa de l’art. 55 du décret législatif n° 165/2001, tel qu’il a été introduit par l’art. 68 du décret législatif n° 150/2009, et, par conséquent, aucune convention ni accord collectif régional du travail ne peut y déroger, au sens des dispositions du premier alinéa de l’art. 73 de la loi régionale n° 22/2010.**

*Section IV – Cessation de la relation de travail et exemption du service*

**Art. 126  
(Cessation de la relation de travail)**

1. À l’issue de la période d’essai, la relation de travail cesse dans les cas de maladie visés aux art. 053 (Congés de maladie) et 068 (Accidents du travail et maladies professionnelles) de la présente convention, dans les cas de licenciement, avec ou sans préavis, visés aux lettres g) et h) du premier alinéa de l’art. 107 (Sanctions et procédures disciplinaires) ci-dessus, ainsi que dans les cas suivants :
  - a. Le fonctionnaire concerné a atteint la limite d’âge supérieure ou le maximum d’ancienneté au sens des dispositions en vigueur en la matière ;
  - b. Le contrat de travail est rompu à l’initiative du fonctionnaire lui-même ;
  - c. Le contrat de travail est rompu à l’initiative de la collectivité ou de l’organisme public ;
  - d. Le contrat de travail est rompu d’un commun accord, sans frais à la charge des parties et sans obligation de préavis, au sens de l’art. 030 (Délai de préavis) de la présente convention ;
  - e. Tous les autres cas prévus par des dispositions législatives ou conventionnelles en la matière.

**CHAPITRE III  
Traitement du personnel**

*Section I – Rémunération et composition y afférente*

**Art. 127  
(Notion de rémunération)**

1. La rémunération est versée chaque mois, exception faite des indemnités accessoires pour lesquelles la présente convention prévoit d’autres délais.
2. La rémunération versée au personnel des collectivités et organismes publics du statut unique de la Région autonome Vallée d’Aoste est définie comme suit :
  - a) Rémunération mensuelle, représentée par le montant mensuel du salaire fixe prévu pour la position concernée ;
  - b) Rémunération mensuelle de base, représentée par le montant mensuel visé à la lettre a) ci-dessus et par la somme prévue au titre de la progression salariale horizontale ;
  - c) Rémunération individuelle mensuelle, représentée par la rémunération mensuelle de base visée à la lettre b) ci-dessus, par la rémunération individuelle d’ancienneté, par la prime de responsabilité, ainsi que par les autres éventuelles indemnités personnelles versées à titre continu et non résorbables ;
  - d) Rémunération globale mensuelle ou annuelle, représentée par la rémunération individuelle au titre de 12 mois, à laquelle s’ajoute le treizième mois (ou la part y afférente), ainsi que le montant annuel de la rémunération variable, de la prime de bilinguisme et des indemnités contractuelles perçues au cours du mois ou de l’année de référence ; sont exclues les

sommes versées à titre de remboursement de frais ou d'indemnisation, ainsi que les indemnités de déplacement et de mutation.

3. La rémunération horaire s'obtient en divisant par 156 la rémunération mensuelle visée aux lettres a), b), c) et d) du deuxième alinéa du présent article. En cas d'horaire de travail réduit au sens de l'art. 049 (Réduction du temps de travail), le diviseur susmentionné est recalculé proportionnellement, exception faite des cas où la rémunération de base est la rémunération horaire, pour lesquels le diviseur reste fixé à 156.
4. La rémunération journalière s'obtient en divisant par 30 la rémunération mensuelle visée aux lettres a), b), c) et d) du deuxième alinéa du présent article.
5. Si le fonctionnaire ne bénéficie pas des quatre jours de repos visés au troisième alinéa de l'art. 051 (Congés payés annuels) de la présente convention, la rémunération y afférente est la même que celle prévue pour les congés annuels.

#### **Art. 128** **(Composition du traitement)**

1. Le traitement des personnels des différentes catégories se compose comme suit :
  - rémunération principale :
    - a) Salaire fixe visé aux tableaux 7 et 8 de l'annexe I) de la présente convention ;
    - b) Rétribution individuelle d'ancienneté ;
    - c) Prime de bilinguisme ;
    - d) Eventuelle indemnité personnelle ;
  - rémunération accessoire :
    - a) Indemnité prise en compte aux fins de la retraite (Corps forestier valdôtain) ;
    - b) Indemnité de service actif (maison de jeu de Saint-Vincent) ;
    - c) Indemnité due pour les prestations techniques (secteur des travaux publics) ;
    - d) Indemnité de cessation de fonctions ;
    - e) Indemnité de mise à disposition ;
    - f) Indemnité d'administration ;
    - g) Indemnité de police minière ;
    - h) Indemnité fixe de déplacement ;
    - i) Indemnité de caisse (économat) ;
    - j) Indemnités dues au sens de dispositions spécifiques : travail posté, fonction, surveillance, sécurité publique, risques, astreinte, standardistes non-voyants, manipulation de valeurs, etc. ;
    - k) Indemnités particulières (personnels éducateurs des crèches, agents de la police locale) ;
      - l) Rétribution des heures supplémentaires ;
    - m) Salaire de résultat ;
    - n) Prime pour l'amélioration de l'efficacité des services ;
    - o) Prime de responsabilité pour les positions caractérisées par des compétences particulières ;
    - p) Indemnité versées aux sapeurs-pompiers.

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 CCRT du 12 juin 2000.
4. Le montant de la rétribution individuelle d'ancienneté perçue par les personnels en fonction à la date de passation de la CCRT du 12 juin 2000 est confirmé.

**Art. 129**  
**(Versement des salaires)**

1. Les salaires sont versés à tous les personnels le 27 du mois de référence, déduction faite des retenues pour le fisc et des cotisations sociales prévues par la loi. Au cas où le 27 tomberait un jour de fête ou un jour considéré comme non ouvré, les salaires sont versés le jour ouvrable précédent.
2. Les modalités de versement des salaires sont fixées par des actes ad hoc pris par chaque collectivité ou organisme public.

**Art. 130**  
**(Treizième mois)**

1. Les collectivités et organismes publics versent le treizième mois aux fonctionnaires recrutés sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée entre le 10 et le 18 décembre de chaque année. Si le salaire et le treizième mois font l'objet d'un seul versement, celui-ci doit être effectué le 19 décembre. Au cas où ladite date tomberait un jour de fête ou un jour considéré comme non ouvré, le versement doit être effectué le jour ouvrable précédent.
2. Le montant du treizième mois correspond à la rémunération individuelle mensuelle visée à la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 127 (Notion de rémunération) de la présente convention, due au fonctionnaire au titre du mois de décembre, sans préjudice des dispositions des alinéas suivants.
3. En cas de nouvelle classification du personnel, à la suite éventuellement de mutations internes dans le cadre du nouveau système de classification, il est fait application des dispositions du deuxième alinéa du présent article.
4. Le treizième mois est versé en entier au personnel en service à titre continu depuis le premier janvier de l'année de référence.
5. En cas de service exercé pendant une période inférieure à l'année ou en cas de cessation de fonctions au cours de l'année de référence, le treizième mois est versé à raison d'un douzième pour chaque mois de service effectué ou pour chaque période de plus de 15 jours et est calculé sur la base de la rémunération individuelle mensuelle visée au deuxième alinéa de l'art. 127 (Notion de rémunération) de la présente convention due au salarié au titre du dernier mois de service.
6. Les périodes d'absence autorisée pour raisons personnelles ou familiales et les autres périodes de suspension ou de suppression du salaire ne sont pas prises en compte aux fins du calcul du treizième mois ; ce dernier n'est pas versé en cas de cessation de fonctions pour des raisons disciplinaires.
7. En cas de réduction du traitement, la part de treizième mois due au titre de la période y afférente est réduite proportionnellement.

**Art. 131**  
**(Salaire fixe)**

1. Le salaire fixe des différentes catégories est augmenté des montants mensuels bruts indiqués au tableau ci-dessous, pour treize mois, à compter des dates y afférentes et à titre de clôture du volet économique 2006/2007 :

<b>Volet économique 2006/2007</b>			
Catégories et positions	Augmentations mensuelles		
	1 <sup>er</sup> janvier 2006	1 <sup>er</sup> janvier 2007	Total augmentations pour 2006/2007
D	64,00 €	64,00 €	128,00 €
C2	51,00 €	51,00 €	102,00 €
C1	48,50 €	48,50 €	97,00 €
B3	46,50 €	46,50 €	93,00 €
B2	44,00 €	44,00 €	88,00 €
B1	42,00 €	42,00 €	84,00 €
A	40,00 €	40,00 €	80,00 €

2. Le salaire fixe des différentes catégories, qui comprend l'indemnité complémentaire spéciale et le salaire de fonction, est augmenté des montants mensuels bruts indiqués au tableau ci-dessous, pour treize mois et à compter des dates y afférentes :

<b>Volet économique 2008/2009</b>			
Catégories et positions	Augmentations mensuelles		
	1 <sup>er</sup> janvier 2008	1 <sup>er</sup> janvier 2009	Total augmentations pour 2008/2009
D	52,21 €	59,46 €	111,67 €
C2	45,17 €	51,45 €	96,62 €
C1	40,73 €	46,39 €	87,12 €
B3	39,62 €	45,12 €	84,74 €
B2	38,51 €	43,86 €	82,37 €
B1	37,03 €	42,17 €	79,20 €
A	34,80 €	39,65 €	74,45 €

3. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'indemnité complémentaire spéciale et le salaire de fonction visés au tableau 6 de l'annexe I) de la présente convention ne sont plus versés comme éléments isolés de la rémunération.
4. À la suite de l'application des dispositions visées aux premier, deuxième et troisième alinéas du présent article, les montants annuels du salaire fixe sont réajustés comme il appert des tableaux 7 et 8 de l'annexe I) de la présente convention.
5. La rétribution individuelle d'ancienneté et les éventuelles allocations personnelles versées à titre continu et non résorbables sont confirmées.

#### **Art. 132**

##### **(Augmentations du salaire fixe au titre du volet économique 2008/2009)**

1. Les augmentations salariales visées aux tableaux figurant au deuxième alinéa de l'art. 131 (Salaire fixe) ci-dessus tiennent compte du taux d'inflation programmée au titre de 2008 (1,7 p. 100) et de 2009 (1,5 p. 100), des dynamiques prévues quant au pouvoir d'achat des salaires ainsi que des écarts tendanciels entre l'inflation programmée et l'inflation réelle.
2. Aux fins de la clôture du volet économique 2008/2009, les parties conviennent de procéder, au plus tard au mois d'avril 2010, à une comparaison définitive entre l'inflation programmée et l'inflation réelle relativement aux montants visés au tableau figurant au premier alinéa de l'art. 131 (Salaire fixe) ci-dessus, et ce, suivant les critères prévus par l'accord national du 23 juillet 1993.

#### **Art. 133**

##### **(Effets des nouveaux traitements)**

1. Les personnels qui ont cessé ou cessent d'exercer leurs fonctions pour partir à la retraite au cours de la période d'application des volets économiques 2006/2007 et 2008/2009 bénéficient intégralement des augmentations salariales susmentionnées, suivant les délais et les montants prévus aux fins de la détermination de la pension. Aux fins du treizième mois, de l'indemnité de cessation de fonctions, de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de départ, sont uniquement prises en compte les augmentations du salaire fixe appliquées au moment de la cessation de fonctions.
2. Le montant des rémunérations accessoires – telles que la rétribution des heures supplémentaires, la majoration horaire pour le repos compensateur, l'indemnité de travail posté ou autres – dont la base imposable tient compte du salaire fixe est réajusté à compter du premier jour du mois suivant la passation de la présente convention.

#### **Art. 134**

##### **(Allocation extraordinaire)**

1. Une allocation extraordinaire s'élevant à 150,00 euros est versée à chaque salarié, à titre d'arriéré forfaitaire à valoir sur le volet économique 2006/2007. Le montant susdit est réajusté au prorata du temps de travail et des périodes rémunérées.

#### **Art. 135**

##### **(Salaire de résultat)**

1. Le salaire de résultat est versé 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. Le montant moyen minimum est établi à 700,00 euros et est versé au plus tard le 30 juin de chaque année, sur la base des critères et des indicateurs visés à l'annexe F) de la présente convention et des compléments éventuellement décidés au niveau de la négociation décentralisée.
2. Tout fonctionnaire peut, au sens des dispositions des art. de 105 (Code de conduite) à 125 (Recours contre les sanctions disciplinaires) de la présente convention, recourir contre l'évaluation relative à son salaire de résultat si celle-ci ne lui convient pas, et ce, dans les 30 jours qui suivent la notification y afférente.

#### **Art. 136**

##### **(Institution de l'indemnité de vacance contractuelle)**

1. Aux fins de l'application de l'art. 49 de la loi régionale n° 22 du 23 juillet 2010 (Nouvelle réglementation de l'organisation de l'Administration régionale et des collectivités et organismes

publics du statut unique de la Vallée d'Aoste et abrogation de la loi régionale n° 45 du 23 octobre 1995 et d'autres lois en matière de personnel), les parties conviennent d'instituer l'indemnité de vacance contractuelle.

#### **Art. 137**

##### **(Critères et modalités de versement de l'indemnité de vacance contractuelle)**

1. Pour chaque année de vacance contractuelle, les fonctionnaires des différentes catégories des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste perçoivent, à partir du mois d'avril, une indemnité correspondant à 30 p. 100 du taux d'inflation programmé prévu par les dispositions financières de l'État, augmentée à 50 p. 100 dudit taux à partir du mois juillet. L'indemnité de vacance contractuelle en question est calculée sur la base du salaire fixe relatif aux différentes catégories et positions et eu égard notamment aux trois positions salariales visées aux art. de 139 (Système de classification du personnel) à 152 (Vérification du système de progression horizontale) de la présente convention. Le montant prévu pour la troisième position salariale est également utilisé pour le calcul de l'indemnité due aux fonctionnaires déjà classés dans la quatrième position.
2. Au cas où la vacance contractuelle durerait plus d'une année, la nouvelle indemnité est calculée sur la base du salaire fixe visé au premier alinéa du présent article. Dans ledit calcul, les indemnités relatives aux années précédentes ne sont pas prises en compte, mais les fonctionnaires ne cessent de les percevoir.

#### **Art. 138**

##### **(Entrée en vigueur des dispositions en matière d'indemnité de vacance contractuelle)**

1. Les dispositions en matière d'indemnité de vacance contractuelle déploient leurs effets à compter du 8 juin 2011 et portent application des dispositions du dix-septième alinéa de l'art. 9 du décret-loi n° 78 du 31 mai 2010, converti en la loi n° 122 du 30 juillet 2010.

#### ***Section II – Système de progression salariale horizontale***

#### **Art. 139**

##### **(Système de classification du personnel)**

1. Sans préjudice des dispositions des art. 027 (Classification du personnel), 032 (Insertion des personnel dans le système de classification), 033 (Insertion des éducateurs et des infirmiers professionnels dans le système de classification) et 034 (Insertion de certains profils professionnels dans le système de classification) de la présente convention et uniquement aux fins de la progression salariale, chaque fonctionnaire est inséré dans un système de classification professionnelle qui prévoit l'affectation d'une catégorie, d'une position économique et d'une position salariale, selon le tableau 1 visé à l'annexe I) de la présente convention.
2. Les positions économiques sont articulées en positions salariales, dont les valeurs figurent aux tableaux 7 et 8 de l'annexe I) de la présente convention.
3. La progression de la première position salariale aux positions suivantes a lieu selon les procédures de progression horizontale visées aux art. de 140 (Progression horizontale) à 152 (Vérification du système de progression horizontale) de la présente convention.

#### **Art. 140**

##### **(Progression horizontale)**

1. La progression horizontale prévoit un complément de salaire lié à la croissance professionnelle du fonctionnaire et ne comporte aucune modification du rôle professionnel de ce dernier.

2. Ont vocation à participer aux procédures de progression horizontale les personnels sous contrat à durée indéterminée.
3. La progression de la première à la deuxième et de la deuxième à la troisième position salariale dans le cadre de chaque position économique a lieu pour le fonctionnaire justifiant d'une ancienneté de deux ans dans la première position ou de trois ans dans la deuxième qui a obtenu, sur la base du système permanent d'évaluation, une évaluation positive égale à au moins 6/10<sup>e</sup> de l'évaluation maximale, et ce, pour chaque année d'ancienneté dans la position salariale occupée (deux dans la première et trois dans la deuxième). Le complément de salaire dérivant de la progression est versé à compter du premier jour de l'année suivant l'année à laquelle se réfère la dernière évaluation.
4. Les ressources pour le financement de la progression de la première à la deuxième et de la deuxième à la troisième position salariale dans le cadre de chaque position économique sont à la charge du budget de chaque collectivité ou organisme public.
5. La progression de la troisième à la quatrième position salariale a lieu chaque année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, dans les limites des ressources disponibles sur le fonds pour la progression horizontale visé à l'art. 141 (Fonds pour la progression horizontale) de la présente convention et ventilées au sens de l'art. 143 (Ventilation des ressources au titre des positions économiques et salariales) ci-dessous, suivant la procédure de comparaison des fonctionnaires relevant de la troisième position salariale de la même position économique de chaque catégorie et justifiant d'une ancienneté dans ladite position salariale d'au moins 5 ans. La comparaison susmentionnée est soumise aux dispositions de l'art. 144 (Listes de mérite selon les positions économiques et salariales) de la présente convention, sans préjudice des dispositions de l'art. 150 (Modalités de calcul de l'ancienneté).
6. Dans les collectivités ou organismes publics de moindres dimensions qui remplissent les conditions visées au premier alinéa de l'art. 145 (Liste de mérite unique) de la présente convention, une liste de mérite unique est établie, conformément aux dispositions dudit article.

#### **Art. 141**

##### **(Fonds pour la progression horizontale)**

1. À compter du 31 décembre 2007 et à valoir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, un fonds pour le financement du système de classification relatif à la quatrième position salariale de chaque position économique est institué, pour chaque collectivité ou organisme public, et alimenté par les ressources visées au deuxième alinéa du présent article.
2. Le fonds prévu par le premier alinéa ci-dessus est alimenté par les ressources indiquées dans le tableau ci-après :

<b>Position économique</b>	<b>Montants (euros)</b>
A	157,44
B1	170,08
B2	178,54
B3	184,90
C1	191,24
C2	214,97
D	242,10

3. Les montants visés à l'alinéa précédent sont multipliés par le nombre de personnels sous contrat à durée indéterminée en fonction au 31 décembre de l'année précédant l'année de référence. Ne sont pas pris en compte à cette fin les dirigeants, ni les personnels des autres collectivités ou organismes publics mis à disposition de l'administration concernée. Les emplois à temps partiel sont pris en compte au prorata du pourcentage y afférent.

**Art. 142**  
**(Modalités d'utilisation du fonds)**

1. Les ressources du fonds pour la progression horizontale sont réparties suivant les procédures visées à l'art. 143 (Ventilation des ressources au titre des positions économiques et salariales) de la présente convention.
2. Les ressources du fonds qui ne sont pas utilisées pour le financement des progressions effectuées aux termes de la présente convention confluent dans le fonds unique d'établissement, aux fins du financement du salaire de résultat relatif à l'année suivante.

**Art. 143**  
**(Ventilation des ressources au titre des positions économiques et salariales)**

1. Les ressources destinées à la progression horizontale dans le cadre de chaque position économique sont réparties au prorata des crédits inscrits au titre de celle-ci au fonds visé à l'art. 141 (Fonds pour la progression horizontale) de la présente convention.
2. Le nombre total des fonctionnaires pouvant bénéficier du passage à la quatrième position salariale est établi sur la base des ressources disponibles au titre de la position économique concernée.
3. Les éventuelles ressources résiduelles au titre de chaque position économique après l'application des quotients entiers dérivant des montants unitaires visés à l'alinéa ci-dessous sont destinées au financement du salaire de résultat de l'année suivante.
4. Les montants unitaires relatifs à la progression horizontale vers la quatrième position salariale sont établis comme suit :

<b>Position économique</b>	<b>Quatrième position salariale</b>
A	286,25 €
B1	309,24 €
B2	324,62 €
B3	336,17 €
C1	347,71 €
C2	390,85 €
D	440,17 €

5. La négociation décentralisée peut établir des critères de ventilation des ressources du fonds entre les différents profils professionnels de chaque position économique.

**Art. 144**  
**(Listes de mérite selon les positions économiques et salariales)**

1. Les fonctionnaires justifiant d'une ancienneté de service d'au moins 5 ans en qualité de titulaires et classés dans la troisième position salariale de chaque position économique peuvent passer à la quatrième position salariale suivant l'ordre des différentes listes de mérite établies pour chaque position économique ou de la liste de mérite unique visée à l'art. 145 (Liste de mérite unique) de la présente convention sur la base des points obtenus par l'application des critères fixés à l'art. 147 (Listes de mérite et critères y afférents) ci-dessous.
2. Compte tenu des ressources disponibles dans le fonds pour la progression horizontale, le passage à la quatrième position salariale a lieu, selon la procédure de comparaison, une fois par an, à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'année de l'évaluation prise en considération.
3. Les ressources disponibles sont destinées au financement des quatrième positions déjà acquises lors des années précédentes.



4. Dès la première application du système en cause, une seule liste de mérite est établie pour chaque position économique. Les fonctionnaires seront classés dans la position salariale supérieure suivant l'ordre de la liste de mérite et jusqu'à concurrence des ressources y afférentes.

#### **Art. 145**

##### **(Liste de mérite unique)**

1. Les collectivités et organismes publics qui, à la suite de l'application de l'art. 143 (Ventilation des ressources au titre des positions économiques et salariales) ci-dessus, disposeraient de ressources insuffisantes à couvrir tout le montant unitaire relatif à au moins un passage à la quatrième position salariale dans le cadre d'une ou plusieurs positions économiques de leur organigramme, établissent une liste de mérite unique, de même que les collectivités et organismes publics qui, lors de la négociation décentralisée, choisiraient cette option, de concert avec les partenaires sociaux.
2. La liste de mérite unique visée au premier alinéa du présent article comprend les personnels de toutes les positions économiques réunissant les conditions requises.
3. Une fois la liste de mérite unique visée au présent article établie, les montants unitaires visés à l'art. 143 (Ventilation des ressources au titre des positions économiques et salariales) de la présente convention et relatifs à chaque position salariale sont sommés compte tenu de l'ordre de ladite liste ; le nombre de personnels ayant vocation à la progression suivant l'ordre de la liste de mérite unique est déterminé par les ressources du fonds pour la progression horizontale disponibles. Les éventuels restes dudit fonds sont soumis aux dispositions visées à l'art. 142 (Modalités d'utilisation du fonds) ci-dessus.

#### **Art. 146**

##### **(Évaluation négative et procédures disciplinaires)**

1. Toute évaluation annuelle inférieure à 6/10<sup>e</sup> de l'évaluation maximale, soit inférieure à 12 points, comporte un retard d'un an dans les délais de progression horizontale.
2. Le retard visé au premier alinéa ci-dessus s'applique également aux fonctionnaires ayant subi au cours de l'année des sanctions disciplinaires, y compris le blâme.

#### **Art. 147**

##### **(Listes de mérite et critères y afférents)**

1. Le nombre des personnels figurant sur les listes de mérite établies chaque année en vue du passage à la quatrième position salariale de chaque position économique et pouvant bénéficier de la progression en cause est fixé en fonction des ressources disponibles sur le fonds. Lesdites listes de mérite ne sont pas valables pour les progressions des années suivantes.
2. Les critères que les collectivités et organismes publics doivent appliquer pour sélectionner les personnels pouvant bénéficier de la progression salariale horizontale dans les limites des ressources disponibles, sont les suivants : l'expérience acquise (tableau 3 de l'annexe I), l'évaluation du dirigeant relative à l'année précédente (tableau 4 de l'annexe I) et les titres d'études (tableau 2 de l'annexe I). À égalité de points, priorité est donnée au fonctionnaire justifiant de l'ancienneté de service globale la plus élevée et, au cas où l'égalité subsisterait, au fonctionnaire le plus âgé. Les présents critères peuvent être complétés et leur poids respectif peut être établi dans le cadre des relations syndicales à l'échelle de chaque secteur ou collectivité.

**Art. 148**  
**(Absences)**

1. Aux fins de la progression horizontale, les périodes d'absence pour congé de maternité ou de paternité, congé parental, exercice de fonctions syndicales ou électives, congés annuels, repos compensateur, accident du travail ou maladie professionnelle d'une durée supérieure à 184 jours par an impliquent une évaluation du dirigeant égale à la moyenne des points de la position économique correspondante.
2. Tout fonctionnaire qui, au cours de l'année de référence, serait absent pendant plus de 184 jours pour des raisons autres que celles visées au premier alinéa du présent article ne bénéficie d'aucune évaluation utile aux fins de la progression horizontale.

**Art. 149**  
**(Dispositions en matière de progression horizontale)**

1. À l'issue d'une progression verticale en vertu d'une sélection interne, d'un concours externe ou d'une norme spécifique, le fonctionnaire concerné est classé, à compter de la date de passation de la présente convention, dans la position salariale, relative à sa nouvelle position économique, dont le montant correspond ou est immédiatement inférieur à sa position salariale précédente, l'éventuelle différence étant versée sous forme d'indemnité personnelle résorbable lors des progressions suivantes.
2. Lors de la première application du système de progression horizontale, les personnels sous contrat à durée indéterminée à la date de passation de la présente convention sont classés dans la troisième position salariale et ont vocation à participer aux procédures de progression horizontale pour accéder directement à la quatrième position salariale, dans les limites des ressources disponibles au sens de l'art. 141 (Fonds pour la progression horizontale) ci-dessus et ventilées suivant les critères énoncés aux articles précédents.
3. À compter du jour suivant la passation de la présente convention, les personnels recrutés sous contrat à durée déterminée et indéterminée sont classés dans la première position salariale de leur position économique respective.
4. Lors de la première application du système de progression horizontale, les personnels sous contrat à durée déterminée en fonction à la date de passation de la présente convention ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions à une date comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et la date susmentionnée sont classés dans la première position salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

**Art. 150**  
**(Modalités de calcul de l'ancienneté)**

1. Aux fins du calcul de l'ancienneté requise pour toute progression horizontale, l'ancienneté acquise en qualité de titulaire ou sous contrat à durée indéterminée dans la collectivité d'appartenance a la même valeur que l'ancienneté acquise au même titre dans les positions économiques analogues des autres collectivités ou organismes publics du statut unique.
2. En cas de transfert de fonctions à des collectivités ou organismes publics du statut unique et d'intégration des personnels y afférents, l'ancienneté est calculée suivant le critère énoncé au premier alinéa du présent article.

**Art. 151**

**(Dispositions spéciales en matière d'évaluation)**

1. À compter de 2008, la période d'évaluation court depuis le 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 31 décembre de chaque année.
2. Chaque fonctionnaire fait l'objet d'une évaluation dès sa première année de travail, à condition qu'il ait travaillé au moins 184 jours.
3. Pour ce qui est des personnels mis à disposition ou détachés dans le cadre d'une autre administration, le dirigeant leur attribue une évaluation égale à la moyenne des points de la position économique dont ils relèvent.
4. Tout fonctionnaire qui serait muté en cours d'année à une autre structure est évalué par le dirigeant de la structure où il exerce ses fonctions au moment de l'évaluation, qui doit consulter le responsable de la structure où le fonctionnaire était précédemment affecté.

**Art. 152**

**(Vérification du système de progression horizontale)**

1. À l'issue de la phase de première application du système de progression horizontale, les parties vérifient le fonctionnement des mécanismes utilisés et, s'il y a lieu, négocient les éventuels compléments ou modifications, en vue tant de la définition d'éléments supplémentaires susceptibles de permettre la rémunération des compétences, que de l'introduction de nouvelles positions salariales.

Section III – Fonds unique d'établissement

**Art. 153**

**(Fonds unique d'établissement)**

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les administrations destinent chaque année à l'amélioration de la productivité, de l'efficacité et de l'efficacités des services les ressources suivantes :
  - a. Ressources correspondant au produit obtenu par la multiplication de la somme de 1 353 euros – qui sera élevée à 1 403,00 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 – par le nombre de personnels en fonction au 31 décembre de l'année précédente, augmenté du nombre de fonctionnaires dont le recrutement est planifié au titre de l'année de référence au sens du RR n° 6/1996 ou réduit du nombre d'agents ayant cessé leurs fonctions, proportionnellement à la période de service effectif ;
  - b. Les ressources disponibles selon les critères visés à la lettre a) du présent alinéa sont augmentées ou diminuées en cours d'année des sommes relatives aux mouvements des fonctionnaires (entrées et sorties).
2. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le deuxième alinéa de l'art. 13 de la CCRT du 7 mars 2001 cesse de déployer ses effets.

**Art. 154**

**(Utilisation du fonds unique d'établissement)**

1. Les ressources visées à l'art. 153 (Fonds unique d'établissement) de la présente convention sont destinées à l'amélioration réelle et significative de l'efficacité et de l'efficacités des établissements et des administrations, ainsi que de la qualité des services institutionnels et, notamment, au financement :
  - a. Du salaire de résultat, jusqu'à un minimum de 700,00 euros en moyenne par salarié ;

- b. Des rémunérations liées à l'organisation, dues au titre des situations particulières au sein des administrations, de l'amélioration des services et des positions caractérisées par des compétences professionnelles particulières, pour ce qui est des éléments de la rémunération visés à la lettre g) du premier alinéa de l'art. 007 (Thèmes relevant de la négociation collective sectorielle) et aux art. 037 (Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières), 038 (Prime de responsabilité), 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées), 040 (Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D) et 041 (Mandats attribués en vue de l'amélioration des services) de la présente convention.
2. Les personnels affectés aux services associés sur la base d'une convention peuvent faire l'objet des mandats visés aux art. 036 (Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières), 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées) et 041 (Mandats attribués en vue de l'amélioration des services) de la présente convention. Les dépenses y afférentes grèvent sur le fonds unique d'établissement de leur administration d'appartenance pour la somme visée à la lettre a) du premier alinéa de l'art. 153 (Fonds unique d'établissement) de la présente convention, alors que la partie restante est couverte par les ressources propres des établissements associés. Les limites numériques et économiques pour les mandats visés aux art. 036 (Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières) et 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées) ci-dessus sont définies dans le cadre de la négociation sectorielle, tout comme les limites numériques pour les mandats visés à l'art. 041 (Mandats attribués en vue de l'amélioration des services) de la présente convention.
3. Le salaire de résultat des personnels visés au deuxième alinéa du présent article correspond au salaire de résultat moyen prévu pour la position économique dont ils relèvent au sein de leur administration d'appartenance.

#### **Art. 155**

##### **(Financements complémentaires du fonds unique d'établissement)**

1. À titre de complément des ressources visées à l'art. 153 (Fonds unique d'établissement) ci-dessus, le fonds unique d'établissement est augmenté des ressources destinées à financer la réalisation de projets de groupe spécifiques établis au début de chaque année et visant à la fourniture de services supplémentaires ou à l'amélioration des services existants, jusqu'à 100,00 euros au maximum par unité de personnel au 31 décembre de l'année précédente. Les sommes éventuellement non utilisées aux fins desdits projets spécifiques sont utilisées pour le financement du salaire de résultat.
2. Aux fins de l'attribution de la rémunération accessoire aux fonctionnaires des collectivités locales qui, du fait d'une convention de secrétariat, supportent une charge de travail ou une responsabilité supplémentaire, est confirmée l'augmentation de 2 200 euros du fonds unique d'établissement de chaque collectivité déjà prévue par l'art. 34 de la CCRT du 24 décembre 2002.
3. Lorsque l'exercice de fonctions ou la fourniture de services à l'échelon supracommunal implique l'attribution de la prime de responsabilité visée aux art. 037 (Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières), 038 (Prime de responsabilité), 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées), 040 (Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D) et 041 (Mandats attribués en vue de l'amélioration des services) de la présente convention ou le versement de n'importe quelle rémunération relevant de la lettre g) du premier alinéa de l'art. 007 (Thèmes relevant de la négociation collective sectorielle) de celle-ci, la dépense qui en découle est répartie entre les collectivités concernées, aux termes des conventions y afférentes.
4. Le montant résultant de la différence entre la somme perçue par les personnels affectés aux services associés sur la base d'une convention au sens des deuxième et troisième alinéas de

l'art. 154 (Utilisation du fonds unique d'établissement) de la présente convention et la somme visée à la lettre a) du premier alinéa de l'art. 153 (Fonds unique d'établissement) est inscrit dans le fonds unique d'établissement dont relèvent lesdits personnels.

5. Les ressources supplémentaires prévues pour le paiement de primes à la suite d'un transfert ou d'une délégation de fonctions de l'État sont inscrites dans le fonds unique d'établissement et destinées obligatoirement aux personnels concernés.

#### **Art. 156**

##### **(Indemnités et primes ne grevant pas le fonds unique d'établissement)**

1. Les indemnités et primes énumérées ci-dessous, définies dans le cadre de la négociation du premier niveau, ne grevent pas le fonds unique d'établissement :
  - a. Prime de bilinguisme visée à l'art. 158 (Prime de bilinguisme) de la présente convention et à la loi régionale n° 58/1988 ;
  - b. Indemnité kilométrique visée l'art. 164 (Indemnité kilométrique) de la présente convention ;
  - c. Indemnité de travail posté visée à l'art. 078 (Travail posté) de la présente convention ;
  - d. Indemnité supplémentaire visée au premier alinéa de l'art. 057 (Rémunération du travail effectué les jours fériés et repos compensateur) de la présente convention ;
  - e. Indemnité d'astreinte visée à l'art. 079 (Astreinte) de la présente convention et à l'art. 14 de la loi régionale n° 54/1986 ;
  - f. Primes relatives aux travaux publics visées aux art. 184 (Champ d'application) à 207 (Fonds pour les prestations techniques dans le secteur des travaux publics et dispositions transitoires) de la présente convention ;
  - g. Indemnité de mise à disposition visée à l'art. 4 de la CCRT du 5 mars 1998 ;
  - h. Indemnité de résidence visée à l'art. 166 (Indemnité due aux personnels des bureaux de représentation de la Région) de la présente convention ;
  - i. Indemnité de service actif des contrôleurs régionaux de la maison de jeu de Saint-Vincent visée à l'art. 167 (Indemnité de service actif des contrôleurs de la maison de jeu de Saint-Vincent) de la présente convention et à l'art. 8 de la loi régionale n° 54/1986 ;
  - j. Indemnité prise en compte aux fins de la retraite du personnel du Corps forestier de la Vallée d'Aoste visée à l'art. 168 (Indemnité due aux personnels du Corps forestier de la Vallée d'Aoste et prise en compte pour le calcul de la retraite) de la présente convention et à l'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 90/1990 ;
  - k. Indemnité de mutation visée à l'art. 172 (Mutations) de la présente convention ;
  - l. Indemnité de l'aire de la surveillance visée à l'art. 37 de la CCNT du 6 juillet 1995 pour la période 1994/1997 et à l'art. 5 de la loi n° 65/1986 ;
  - m. Indemnité due aux agents communaux affectés à l'aire de la surveillance à titre de complément du traitement de base et à la suite de l'application des dispositions de l'annexe E) de la présente convention, visée à l'art. 161 (Indemnité due aux agents communaux affectés à l'aire de la surveillance) de la présente convention ;
  - n. Indemnité due au personnel éducateur des crèches visée à l'art. 163 (Indemnité due aux personnels éducateurs) de la présente convention ;
  - o. Indemnité de travail posté et indemnité d'astreinte des professionnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers visées aux art. 221 (Indemnité de travail posté) et 222 (Astreinte) de la présente convention ;

- p. Indemnité de risques des professionnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers au sens du premier alinéa de l'art. 219 (Indemnité de risque) de la présente convention ;
  - q. Indemnité fixe de déplacement visée à l'art. 12 de la CCRT du 5 mars 1998, somme forfaitaire et indemnité de déplacement à l'étranger visée respectivement au septième et au onzième alinéa de l'art. 170 (Indemnité de mission) de la présente convention ;
  - r. Indemnité de caisse visée à l'art. 13 de la CCRT du 5 mars 1998, à l'art. 183 de la loi régionale n° 3/1956, de l'art. 14 de la loi régionale n° 49/1980 et de l'art. 13 de la loi régionale n° 54/1986 et indemnité de manipulation de valeurs visée à l'art. 159 (Indemnité de caisse) de la présente convention ;
  - s. Majoration au titre de chaque heure de travail visée au quatrième alinéa de l'art. 057 (Rémunération du travail effectué les jours fériés et repos compensateur) et à l'annexe G) de la présente convention ;
  - t. Indemnité d'administration visée à l'art. 9 de la CCRT du 5 mars 1998 ;
  - u. Indemnité de police des mines visée à l'art. 10 de la CCRT du 5 mars 1998 ;
  - v. Indemnité pour les standardistes non-voyants visée à l'art. 14 de la CCRT du 5 mars 1998 ;
  - w. Indemnité opérationnelle des agents du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers visée à l'art. 220 (Indemnité opérationnelle) de la présente convention ;
  - x. Indemnité fixe de déplacement des aides à domicile visée à l'art. 171 (Indemnité de mission des aides à domicile) de la présente convention ;
  - y. Majoration de l'indemnité de risque des agents du Corps valdôtains des sapeurs-pompiers visée au deuxième alinéa de l'art. 219 (Indemnité de risque) de la présente convention ;
  - z. Indemnité de risque visée à l'art. 160 (Indemnité de risque) de la présente convention.
2. Toutes les indemnités et primes non énumérées dans la liste visée au premier alinéa du présent article grèvent le fonds unique d'établissement.
3. Les indemnités des professionnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers visées aux art. 208 (Création du fonds) à 218 (Modalités de déroulement de l'activité de formation et tarifs y afférents) de la présente convention ne grèvent pas le fonds unique d'établissement.

*Section IV – Indemnités et autres éléments de la rémunération*

**Partie I – Indemnités et autres éléments de la rémunération des personnels des collectivités et organismes publics du statut unique**

**Art. 157  
(Indemnités fixes)**

1. Sans préjudice des conditions de versement prévues par les dispositions contractuelles évoquées à l'art. 156 (Indemnités et primes ne grevant pas le fonds unique d'établissement) ci-dessus, les indemnités visées au présent article et à la présente section sont versées comme suit, à compter du 31 décembre 2007 et à valoir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, sauf dispositions contraires :
- a. Indemnité de l'aire de la surveillance : 1 500,00 euros par an ;
  - b. Indemnité fixe de déplacement des personnels salariés de l'Administration régionale :
    - Corps forestier de la Vallée d'Aoste, toutes qualifications confondues : 59,79 €/mois ;
    - chauffeurs de voitures de fonction (ouvrier chauffeur, chauffeur mécanicien, ouvrier chauffeur en chef,

chauffeur mécanicien – chef de garage), chauffeurs de poids lourds, cantonniers en chef, inspecteurs hôteliers et autres personnels définis à titre spécifique ou temporaire par les différents administrations : 216,36 €/mois ;

- c. Indemnité de caisse :
- 32,54 euros par mois, pour la manipulation de sommes allant jusqu'à 51 645,68 euros par an ;
  - 54,23 euros par mois, pour la manipulation de sommes allant de 51 645,69 euros à 154 937,06 euros par an ;
  - 81,34 euros par mois, pour la manipulation de sommes supérieures à 154 937,06 euros par an ;
  - 81,34 euros par mois à l'économiste du Conseil régional ;
- d. Indemnité de police des mines : 54,22 euros par mois ;
- e. Indemnité pour les standardistes non-voyants : 4,99 euros par jour ;
- f. Majoration de l'indemnité de risque des agents du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers au sens du deuxième alinéa de l'art. 219 (Indemnité de risque) de la présente convention ;
- g. Indemnité opérationnelle des agents du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers visée à l'art. 220 (Indemnité opérationnelle) de la présente convention.

**Art. 158**  
**(Prime de bilinguisme)**

1. Le personnel titulaire et non titulaire qui a réussi, au sens des dispositions législatives en vigueur, l'épreuve de vérification de la connaissance de la langue française, ont droit à une prime spéciale de bilinguisme selon les montants mensuels bruts figurant ci-après :
  - a. catégorie D 226,43 €/mois ;
  - b. catégorie C, positions C1 et C2 188,87 €/mois ;
  - c. catégories A et B, positions A, B1, B2 et B3 151,32 €/mois.
2. La prime de bilinguisme, qui doit être versée tous les mois, n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la pension et est suspendue dans tous les cas de retenue de traitement et dans le cas où le personnel est mis à disposition auprès d'autres administrations ou organismes hors de la Vallée d'Aoste.

**Art. 159**  
**(Indemnité de caisse)**

1. Tout fonctionnaire préposé à un service comportant le maniement d'argent a droit à une indemnité journalière proportionnelle à la valeur moyenne mensuelle de l'argent manié, à condition que celle-ci ne soit pas inférieure à la somme moyenne annuelle de 10 330,00 euros.
2. Les montants journaliers de l'indemnité en cause, fixés dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires, peuvent aller d'un minimum de 0,55 euro à un maximum de 1,63 euro.
3. Les fonctionnaires qui bénéficient, à la date de la passation de la présente convention, d'une indemnité de caisse dépassant les montants visés à l'alinéa précédent, continuent de la percevoir. L'indemnité de caisse n'est plus versée en cas de changement de fonctions.

**Art. 160**  
**(Indemnité de risque)**

1. Les personnels qui exercent les fonctions visées au deuxième alinéa du présent article ont droit à une indemnité mensuelle de 21,70 euros (3,80 euros pour les heures de service de jour et 4,01 euros pour les heures de service de nuit) au titre de la période d'exposition effective au risque.
2. Dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires, les collectivités et organismes publics déterminent les prestations qui comportent une exposition continue et directe à des risques pouvant nuire à la santé et à la sécurité des personnels, sans préjudice toutefois des indemnités déjà reconnues.
3. L'indemnité en cause n'est pas versée aux personnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers et du Corps forestier de la Vallée d'Aoste.
4. Les montants de l'indemnité de risque d'incendie de forêt au sens de l'art. 8 de la loi régionale n° 85/1982 et de l'art. 14 de la CCRT du 5 mars 1998 correspondent à ceux indiqués au premier alinéa du présent article.

**Art. 161**  
**(Indemnité due aux agents communaux affectés à l'aire de la surveillance)**

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, les agents de catégorie C, position C1, affectés à l'aire de la surveillance bénéficient d'un complément du salaire fixe de 970,00 euros. Ledit montant ne remplace pas l'indemnité de surveillance.

**Art. 162**  
**(Indemnités accessoires particulières)**

1. Les éventuelles indemnités accessoires particulières reconnues, du fait de leur spécificité, à certains fonctionnaires des collectivités et organismes publics et non mentionnées dans la présente convention sont fixées dans le cadre des conventions décentralisées, dans les limites des ressources inscrites au fonds visé à l'art. 153 (Fonds unique d'établissement) de la présente convention.

**Art. 163**  
**(Indemnité due aux personnels éducateurs)**

1. À compter du 1<sup>er</sup> juin 2008, l'indemnité due aux personnels éducateurs des crèches et des écoles maternelles s'élève à 849,98 euros par an.

**Art. 164**  
**(Indemnité kilométrique)**

1. Les fonctionnaires autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour des exigences de service ont droit à une indemnité kilométrique équivalant à la valeur d'un quart du prix d'un litre d'essence sans plomb. La présente disposition s'applique également aux cas non prévus par les art. 170 (Indemnité de mission) et 171 (Indemnité de mission des aides à domicile) de la présente convention.
2. L'indemnité kilométrique en cause est rajustée chaque fois que le prix d'un litre d'essence augmente ou diminue de plus de 0,026 euro par rapport au prix de référence pris en compte par chaque administration.



**Art. 165**  
**(Indemnité de mise à disposition)**

1. Les personnels de l'État ou des autres collectivités ou organismes publics mis à disposition de l'Administration régionale touchent, en sus du traitement global brut acquis au sein de leurs administrations d'origine, une indemnité fixe mensuelle de mise à disposition, correspondant à la différence entre ledit traitement et le traitement global brut prévu pour le poste régional auquel lesdits personnels sont affectés.
2. Au cas où le traitement global brut acquis au sein des administrations d'origine serait égal ou supérieur à celui prévu pour le poste régional auquel lesdits personnels sont affectés, aucune indemnité de mise à disposition n'est accordée.

**Art. 166**  
**(Indemnité due aux personnels des bureaux de représentation de la Région)**

1. Les personnels affectés aux bureaux des relations et de la représentation de la Région autonome Vallée d'Aoste à Rome ou à l'étranger ou mis à disposition de ces derniers, touchent, pour 12 mois, une indemnité de résidence fixée comme suit :
  - a. Bureaux situés à Rome 400,00 €/mois ;
  - b. Bureaux situés à l'étranger 500,00 €/mois.

**Art. 167**  
**(Indemnité de service actif des contrôleurs de la maison de jeu de Saint-Vincent)**

1. Du fait de la nature particulière des fonctions qu'ils exercent, de l'horaire de travail inhabituel auquel ils doivent s'adapter et des inconvénients qui en découlent ainsi que des vêtements qui leur sont nécessaires, les contrôleurs de la maison de jeu de Saint-Vincent touchent, pour 12 mois, une indemnité de service actif fixée comme suit :
  - a. Catégorie D 970,00 €/mois ;
  - b. Catégorie C, position C2 920,00 €/mois.

**Art. 168**  
**(Indemnité due aux personnels du Corps forestier de la Vallée d'Aoste et prise en compte pour le calcul de la retraite)**

1. Les dispositions de l'art. 6 du décret du président de la République n° 147 du 5 juin 1990 (Règlement pour la transposition des normes dérivant de la réglementation prévues par l'accord du 22 décembre 1989 concernant le personnel de la Police d'État) sur l'indemnité prise en compte pour le calcul de la retraite sont élargies aux personnels du Corps forestier valdôtain, en raison du fait qu'ils exercent des fonctions de police.
2. L'indemnité visée au premier alinéa du présent article est accordée à compter du 31 décembre 2007 et versée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, selon les montants indiqués ci-après :

<b>Position</b>	<b>Emploi au sens de la DGR n° 3739/2007</b>	<b>Montant mensuel</b>
B2	agent < 5 ans de service	438,00 €
B3	agent spécialisé > 5 ans de service	472,00 €
B3	assistant	472,00 €
B3	assistant en chef	472,00 €

C1	surintendant adjoint	662,00 €
C1	surintendant	662,00 €
C1	surintendant en chef	662,00 €
C2	inspecteur adjoint	686,00 €
C2	inspecteur	686,00 €
C2	inspecteur en chef	686,00 €
C2	inspecteur supérieur	686,00 €
D	commissaire adjoint	735,00 €

**Art. 169**  
**(Primes extraordinaires d'ancienneté)**

1. Sans préjudice de la situation individuelle de chaque fonctionnaire régional au 31 décembre 2001, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, les personnels de la maison de jeu de Saint-Vincent ne tombent plus sous le coup des dispositions du neuvième alinéa de l'art. 184 de la LR n° 3 du 28 juillet 1956 ni des dispositions de l'art. 3 de la LR n° 42 du 19 août 1992.
2. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, les personnels ayant accompli vingt ou trente ans de service au sein de l'Administration régionale ou d'organismes ou bureaux absorbés par la Région ont droit à des primes extraordinaires d'ancienneté dont les montants sont fixés à hauteur, respectivement, de deux ou de trois salaires mensuels en vigueur au 31 décembre 2001, réduits proportionnellement, en fonction du nombre de mois de service accompli à ladite date. Les fractions de mois égales ou supérieures à quinze jours sont calculées comme des mois entiers. Selon les mêmes modalités et délais, les primes en cause sont également versées aux fonctionnaires mutés à une autre collectivité ou à un autre organisme public du statut unique à la suite d'un transfert de compétences, et ce, indépendamment du fait qu'une option leur ait été offerte ou non ; en l'occurrence, la dépense y afférente est à la charge de la collectivité ou de l'organisme d'accueil.
3. Le montant 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 départ (*TFR*) de l'année de référence.

**Art. 170**  
**(Indemnité de mission)**

1. Le présent article s'applique aux fonctionnaires appelés à se déplacer pour les besoins du service hors de leur résidence habituelle et à plus de 10 km de leur lieu de travail normal. Au cas où le fonctionnaire serait envoyé en mission dans un endroit situé entre son lieu de travail normal et sa résidence habituelle, la distance est calculée à partir du lieu le plus proche du lieu de mission. Si le lieu de mission se trouve, par rapport au lieu de travail normal, plus loin que sa résidence habituelle, la distance en cause est calculée à partir de celle-ci.
2. Les fonctionnaires visés au premier alinéa du présent article perçoivent, en plus de leur rémunération normale :
  - a) Le remboursement des frais de transport effectivement engagés pour les voyages en train, en avion, en bateau et par tout autre moyen de transport extra-urbain, dans les limites du coût du billet et en référence à la classe fixée comme suit, toutes catégories confondues :
    - 1<sup>re</sup> classe – couchette, pour les voyages en train ;
    - classe économique, pour les voyages en avion ;

- b) Le remboursement des frais de taxi et des frais engagés pour les moyens de transport urbains, dans les cas et selon les conditions définis par les collectivités et organismes publics aux termes du dixième alinéa du présent article ;
  - c) La rémunération des heures supplémentaires, si le travail dans le cadre de la mission dépasse leur horaire de travail journalier ordinaire. À cette fin, seules les heures effectivement travaillées sont prises en compte, sauf pour ce qui est des chauffeurs ; pour ces derniers, le temps du déplacement et le temps consacré à la surveillance et à la garde du véhicule sont considérés comme des heures travaillées.
3. Pour ce qui est des personnels régionaux, il est fait application des dispositions de l'art. 12 de la CCRT du 5 mars 1998, sans préjudice des rajustements de la rémunération.
  4. Les fonctionnaires peuvent être autorisés à utiliser leur moyen de transport personnel, à condition que leur lieu de mission se trouve à plus de 10 km de leur lieu de travail normal et ne corresponde pas à leur résidence habituelle et dans le cas où l'utilisation dudit moyen s'avérerait être plus avantageuse que l'utilisation des transports en commun normaux. Dans ce cas-là, les fonctionnaires perçoivent l'indemnité visée à la lettre c) du deuxième alinéa du présent article, le remboursement des frais d'autoroute, des frais de parking et, le cas échéant, des frais de garde du véhicule, ainsi qu'une indemnité kilométrique égale à un quart du prix d'un litre d'essence sans plomb par km.
  5. Pour les missions de plus de 12 heures, les fonctionnaires perçoivent le remboursement des frais engagés pour une nuit dans un hôtel 4 étoiles et pour un ou deux repas, jusqu'à concurrence du plafond de 24,00 euros pour le premier repas et de 48,00 euros au total pour les deux repas. Pour les missions d'une durée allant de 6 à 12 heures, seul le premier repas est remboursé. Dans les cas de missions continues de trente jours minimum dans un même lieu, les frais supportés pour les nuits dans une résidence touristique et hôtelière d'une catégorie correspondant à la catégorie autorisée pour l'hôtel sont également remboursés, à condition que le prix s'avère avantageux par rapport au coût moyen de la catégorie d'hôtel autorisée dans la localité en cause.
  6. Les fonctionnaires qui sont envoyés en mission dans le cadre d'une délégation officielle de leur collectivité ou organisme public d'appartenance et en qualité de collaborateurs des membres de ladite délégation ont droit aux remboursements et aux indemnités prévus pour les membres de celle-ci.
  7. Les collectivités et les organismes publics indiquent, après négociation avec les organisations syndicales, les cas où il est impossible, pendant les missions, de prendre un repas ou de passer la nuit sur place du fait de l'absence de structures ou de services de restauration et autorisent le remplacement des remboursements visés au cinquième alinéa du présent article par le versement d'une somme forfaitaire brute de 21,69 euros. Selon la même procédure, les collectivités et organismes publics fixent les conditions pour le remboursement des frais relatifs au transport du matériel et des moyens nécessaires aux personnels pour l'exercice des fonctions qui leur sont confiées.
  8. Les fonctionnaires en mission sont autorisés à utiliser les tickets-repas au lieu du remboursement des frais de repas.
  9. Les fonctionnaires en mission ont droit à une avance d'au moins 75 p. 100 de la dépense susceptible de s'avérer nécessaire dans le cadre de la mission qui leur est confiée.
  10. Après information des organisations syndicales et en fonction de leurs exigences organisationnelles, les collectivités et organismes publics prennent les actes prévus par leurs ordres juridiques respectifs pour régler les détails des missions ou les volets qui ne figurent pas dans le présent article ; lesdits actes indiquent également la documentation nécessaire aux fins des remboursements et les modalités procédurales y afférentes.

11. Les missions à l'étranger sont soumises aux dispositions du présent article et aux dispositions spéciales figurant ci-après :
  - a) Une indemnité de 45,36 euros est due pour toute période de mission de 24 heures ;
  - b) Une indemnité horaire de 1,89 euro est due pour les missions de moins de 24 heures ou pour les heures qui dépassent les 24 heures, en cas de mission de plus de 24 heures ;
  - c) La durée du voyage est prise en compte dans le calcul des heures de mission uniquement aux fins visées à la lettre a) ci-dessus ;
  - d) Les remboursements des frais pour les repas visés au cinquième alinéa sont augmentés de 30 p. 100 ;
  - e) L'indemnité de mission cesse d'être versée après 240 jours de mission continue dans une même localité.

**Art. 171**  
**(Indemnité de mission des aides à domicile)**

1. Les collectivités et organismes publics versent une indemnité de mission forfaitaire brute de 4,00 euros (quatre euros et zéro centime) par jour aux aides à domicile qui exercent leurs fonctions à plus de 10 km du lieu de travail préalablement établi par ceux-ci, conformément au contrat individuel de travail. Lorsque les personnels intéressés doivent utiliser leur véhicule personnel, l'indemnité en cause s'ajoute à l'indemnité kilométrique visée à l'art. 164 (Indemnité kilométrique) de la présente convention.
2. La distance visée au premier alinéa du présent article est calculée depuis le domicile, lorsque ce dernier est plus proche que le lieu de travail du lieu d'exercice effectif des fonctions.
3. L'indemnité de mission est uniquement due au titre des jours où les conditions visées aux premier et deuxième alinéas ci-dessus sont réunies.

**Art. 172**  
**(Mutations)**

1. Tout fonctionnaire muté pour des exigences organisationnelles ou de service a droit, lorsque sa mutation comporte le changement de résidence, au remboursement des frais de déplacement, de restauration et, éventuellement, d'hébergement pour lui et pour les membres de son foyer qui le suivent (conjoint, enfants, parents jusqu'au 3<sup>e</sup> degré et alliés jusqu'au 2<sup>e</sup> degré), ainsi que des frais de déménagement (meubles, bagages, etc.), à condition que lesdits frais soient justifiés et dans les limites fixées au dixième alinéa de l'art. 170 (Indemnité de mission) de la présente convention et sur accord pris avec l'administration, selon les modalités y afférentes.
2. Le fonctionnaire muté touche entre autres une indemnité de mutation dont le montant – qui est plus élevé si le fonctionnaire se déplace avec sa famille et qui varie d'un minimum de trois à un maximum de six mois de traitement – est fixé dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires et financé par les ressources visées au quatrième alinéa du présent article.
3. Par ailleurs, tout fonctionnaire muté a droit au remboursement de la somme éventuellement versée à titre de pénalité pour la résiliation anticipée du contrat de location de son logement.
4. Les dépenses découlant de l'application du présent article sont couvertes par les ressources prévues à cet effet aux budgets des collectivités et organismes publics.
5. Le présent article ne s'applique pas aux personnels des écoles (auxiliaires, techniques et préposés au secrétariat) dont les postes sont destinés à être supprimés.

#### Art. 173

##### (Rémunération des fonctionnaires en détachement syndical)

1. Les fonctionnaires en détachement syndical au sens de l'accord sur les détachements, les mises en disponibilité et les autorisations d'absence pour des raisons syndicales des personnels des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste signé le 14 mai 2008, ont droit à la rémunération individuelle visée aux art. 036 (Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières) et 038 (Prime de responsabilité) – s'ils en bénéficiaient lors du détachement – et aux tableaux n° 7 et n° 8 de l'annexe I de la présente convention, ainsi qu'aux éléments de la rémunération visés aux art. 135 (Salaire de résultat) et 158 (Prime de bilinguisme). Lesdits fonctionnaires touchent un salaire de résultat dont la valeur correspond à celle du salaire de résultat moyen prévu pour leur position au sein de l'administration d'appartenance et ont droit, entre autres, à la rémunération individuelle d'ancienneté, ainsi qu'aux indemnités personnelles versées à titre continu et non résorbables.
2. Les périodes de détachement ou de mise en disponibilité pour des raisons syndicales sont prises en compte aux fins du calcul de l'ancienneté, aux fins du déroulement de leur carrière.
3. Pour ce qui est des dépenses afférentes aux détachements syndicaux, il est fait application des dispositions de l'accord du 14 mai 2008.

#### Art. 174

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

1. La prime afférente aux mandats visés à l'art. 041 (Mandats attribués en vue de l'amélioration des services) de la présente convention est intégrée dans le traitement complémentaire et versée selon les montants bruts annuels indiqués au tableau ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, en une seule fois et à la fin du mandat :

Position	Prime de rendement
A	714,00 €
B1	840,00 €
B2	955,50 €
B3	1 071,00 €
C1	1 312,50 €
C2	1 491,00 €
D	1 785,00 €

2. La prime pour l'amélioration des services et la prime de responsabilité visée aux art. 038 (Prime de responsabilité), 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées) et 040 (Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D) 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).

#### Art. 175

##### (Montant de la prime de responsabilité)

1. Le montant maximum de la prime de responsabilité visée à l'art. 038 (Prime de responsabilité) de la présente convention est élevé à 8 347,50 euros. Le montant maximum de la prime visée au troisième alinéa de l'art. 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées) est élevé à 4 767,00 euros.
2. Les augmentations visées au premier alinéa du présent article prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

**Partie II – Indemnités spécifiques dues aux personnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers**

**Art. 176**

**(Indemnités dues aux personnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers)**

1. Les indemnités spécifiques dues aux personnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers sont indiquées aux art. de 208 (Création du fonds) à 225 (Assurance de responsabilité civile, administrative et comptable) de la présente convention.

*Section V – Autres types de bénéficiaires*

**Art. 177**

**(Service de restauration)**

1. Les collectivités et organismes publics, compte tenu de leur organisation et dans la mesure où les ressources dont ils disposent au sens de la négociation décentralisée le permettent, peuvent ouvrir des restaurants d'établissement ou attribuer à leur personnel des tickets-repas selon les modalités indiquées à l'art. 178 (Tickets-repas) de la présente convention.
2. Les fonctionnaires qui font une pause d'au moins trente minutes au cours de leur journée de travail et qui réunissent l'une des conditions ci-après peuvent bénéficier du service de restauration :
  - a) Travailler le matin et l'après-midi (après 12 h) ;
  - b) Travailler l'après-midi et le soir (après 20 h).
3. Lorsqu'ils prennent leur repas à l'extérieur de la collectivité ou de l'organisme public, dans un restaurant géré par des tiers, les fonctionnaires sont tenus de verser, pour chaque repas, une somme correspondant à la différence entre le coût de celui-ci et la valeur du ticket indiquée à l'art. 178 (Tickets-repas) de la présente convention ; au contraire, lorsqu'ils prennent leur repas dans le restaurant d'établissement, la somme qu'ils doivent verser correspond au prix le plus bas d'un repas complet dans un restaurant géré par des tiers.
4. Le service de restauration est gratuit pour les personnels qui, pendant les repas, sont tenus d'exercer des fonctions de surveillance et d'assistance de mineurs et de personnes non autonomes, ainsi que pour les personnels des établissements gestionnaires du service en cause, lorsqu'ils sont obligés, en raison de leur travail, de prendre les repas à des heures incommodes. Le temps du repas est pris en compte, de plein droit, dans le calcul de l'horaire de travail.
5. En tout état de cause, aucune forme de monétisation n'est admise.
6. Les personnels qui exercent leurs fonctions dans un bureau situé dans une commune (même à l'étranger) dans laquelle il est impossible et/ou désavantageux de conclure des conventions avec des restaurants gérés par des tiers et qui remplissent les conditions visées au deuxième alinéa du présent article ont droit à une somme correspondant à la valeur du ticket indiquée au premier alinéa de l'art. 178 (Tickets-repas) de la présente convention, sur présentation des pièces justificatives afférentes au repas consommé et sur acte motivé de la collectivité ou de l'organisme public.
7. Les contrats passés suite à des appels d'offres déjà lancés à la date de la signature de la présente convention restent en vigueur jusqu'à leur expiration.

**Art. 178**

**(Tickets-repas)**

1. La valeur du ticket-repas est de 6,50 euros et, en tout état de cause, ne saurait dépasser le prix global du repas conventionné.

2. Dans le respect de la réglementation sur l'horaire adoptée par les administrations, les fonctionnaires qui réunissent les conditions visées au deuxième alinéa de l'art. 177 (Service de restauration) de la présente convention ont droit à un ticket-repas au titre de chaque jour effectivement travaillé.
3. Dans le cadre des dispositions générales visées à l'art. 177 (Service de restauration) ci-dessus, les administrations définissent, lors de la négociation décentralisée, les figures professionnelles spéciales, telles que celles relevant de la protection civile et de l'aire de la surveillance, qui peuvent bénéficier d'une pause pour la consommation des repas même au début ou à la fin de chaque période de travail, sans préjudice de l'attribution des tickets-repas, et ce, compte tenu, d'une part, de l'exigence de garantir le déroulement régulier des activités et la continuité de la fourniture des services et, d'autre part, de l'impossibilité de modifier l'organisation du travail. La durée de ladite pause est déterminée dans le cadre de ladite négociation décentralisée.

**Art. 179**  
**(Protection juridique)**

1. Dans le cadre de la défense de leurs droits et 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, à condition qu'il n'existe aucun conflit d'intérêt, et prennent en charge les honoraires du défenseur choisi par l'intéressé directement, sur accord de l'organe compétent de l'administration, ou par le biais d'une police d'assurance souscrite à cet effet.
2. Les administrations prennent en charge, selon les modalités indiquées ci-dessus, 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 un conflit d'intérêt entre l'administration et ledit agent, en cas de non-lieu, de relaxe ou d'acquiescement.

**Art. 180**  
**(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 derniers la protection juridique lorsqu'ils causent, dans l'exercice de leurs fonctions, des dommages à des tiers, sauf en cas de dol ou de faute grave.

**Art. 181**  
**(Assurances)**

1. Les administrations souscrivent une assurance afin de couvrir la responsabilité civile des personnels qui remplissent l'une des fonctions visées aux art. 036 (Aire réunissant les positions caractérisées par des compétences particulières), 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées) et 040 (Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D) de la présente convention ou d'autres fonctions particulières, ainsi que les frais de protection juridique, sauf en cas de dol ou de faute grave. Les ressources financières destinées à cette fin sont indiquées au budget, compte tenu de la capacité effective de dépense.
2. Les administrations souscrivent à une police d'assurance en faveur des fonctionnaires autorisés à utiliser leur véhicule personnel lorsqu'ils sont en déplacement ou lorsqu'ils exercent leurs fonctions en dehors du bureau, limitativement au temps strictement nécessaire.
3. La police d'assurance visée au deuxième alinéa du présent article vise à couvrir les risques d'endommagement du véhicule du fonctionnaire et des biens qu'il transporte, de blessures ou de décès dudit fonctionnaire et des personnes qu'il a été autorisé à transporter, risques non compris dans l'assurance au tiers obligatoire.

4. Les polices d'assurance relatives aux véhicules appartenant à l'administration sont, en tout état de cause, complétées par la couverture, dans les limites et suivant les modalités visées aux deuxième et troisième alinéas du présent article, des risques de blessures ou de décès du fonctionnaire qui conduit et des personnes que celui-ci a été autorisé à transporter.
5. Les plafonds d'assurance ne sauraient dépasser les plafonds prévus par la loi relative à l'assurance obligatoire au titre des mêmes dommages.
6. Les sommes versées par les compagnies sur la base des polices d'assurance auxquelles ont souscrit des tiers responsables et des polices prévues par le présent article sont déduits des sommes éventuellement dues à titre d'indemnisation équitable pour le même accident.
7. Les conditions prévues par les polices d'assurance sont communiquées aux acteurs syndicaux visés à l'art. 013 (Acteurs syndicaux sur les lieux de travail) de la présente convention.
8. Les administrations souscrivent une assurance afin de couvrir la responsabilité civile, administrative et comptable des personnels techniques des laboratoires du Service du développement des productions agro-alimentaires chargés de signer les rapports d'essai visés au manuel de la qualité, ainsi que les frais de protection juridique en cas de dommages causés à des tiers par lesdits personnels dans l'exercice de leurs fonctions, sauf en cas de dol ou de faute grave. Les crédits destinés à cet effet sont indiqués aux budgets respectifs, compte tenu de la capacité effective de dépense.

**Art. 182**  
**(Logements de fonction)**

1. Les modalités d'attribution des logements de fonction sont fixées par des actes pris par chaque administration.

**Art. 183**  
**(Agents préposés à la notification des actes)**

1. Les administrations peuvent vérifier, pendant la phase de concertation, s'il existe les conditions financières pour destiner une partie du remboursement des frais relatifs à la notification des actes de gestion financière au versement de primes de productivité aux agents préposés à la notification des actes.

Section VI – Indemnités spécifiques dans le cadre des cycles de réalisation des ouvrages publics

**Art. 184**  
**(Champ d'application)**

1. La présente convention porte application de l'art. 43 de la CCRT du 12 juin 2000, mais ne concerne pas les personnels de la catégorie unique de direction, conformément au premier alinéa de l'art. 19 de la CCRT du 11 août 2000, relative aux dirigeants de l'Administration régionale et des collectivités locales de la Vallée d'Aoste.

**Art. 185**  
**(Objet)**

1. La présente convention a pour objet d'appliquer les dispositions du quatrième alinéa bis de l'art. 19 et du septième alinéa de l'art. 45 de la loi régionale n° 12 du 20 juin 1996 modifiée et complétée.
2. Les dispositions suivantes portent modalités et critères de constitution, de répartition, de distribution et de liquidation des fonds destinés aux activités effectuées par les acteurs visés aux lettres a) et b) du quatrième alinéa de l'art. 19 de la loi régionale n° 12 du 20 juin 1996 modifiée et complétée.



3. Pour chaque ouvrage ou chantier ou pour tout acte de planification, quel que soit son nom, un fonds n'excédant pas 1,5 p. 100 de la mise à prix de l'ouvrage ou du chantier, constitué selon les modalités visées à l'art. 187 (Constitution des fonds) de la présente convention, est réparti entre les personnels de l'administration qui opèrent en qualité de coordinateur du cycle, de responsable de la rédaction du projet, de responsable du plan de sécurité durant les phases de conception et d'exécution, de responsable de la direction des travaux et de responsable de la réception, de collaborateurs desdits personnels, ainsi que de rédacteur de l'acte de planification. Les quotes-parts dudit fonds qui correspondent à des prestations que lesdits fonctionnaires n'exécutent pas puisqu'elles sont confiées à des personnes ne relevant pas de l'administration représentent une économie. Les administrations peuvent élaborer un règlement ad hoc pour la gestion des primes en cause, selon les critères de la présente convention.
4. L'on entend par coordinateur du cycle au sens du troisième alinéa ci-dessus la personne dont les attributions sont définies à l'art. 4 de la loi régionale n° 12 du 20 juin 1996 modifiée.
5. L'on entend par directeur des travaux la personne dont les attributions sont définies à l'art. 16 de la loi régionale n° 12 du 20 juin 1996 modifiée.

**Art. 186**  
**(Définition des prestations)**

1. L'on entend par projet de travaux publics tout projet relatif à une intervention qui relève du champ d'application de l'art. 3 de la loi régionale n° 12 du 20 juin 1996 modifiée et complétée et par avant-projet, projet définitif et projet d'exécution les prestations décrites aux art. 11, 12, 13 et 14 de ladite loi régionale.
2. Une procédure simplifiée permet de ne pas réaliser deux documents distincts pour le projet définitif et le projet d'exécution de certains travaux publics lorsque cela s'avère plus raisonnable, économique et efficace. Cette procédure est mise en œuvre sur indication préventive et contraignante du coordinateur, au sens des premier et deuxième alinéas de l'art. 11 de la loi régionale n° 12/1996 modifiée, pour des travaux publics qui ne nécessitent aucun avis, visa, autorisation ou autre accord de la part d'autorités ou d'administrations extérieures, ainsi que pour les variantes en cours de réalisation, visées à l'art. 32 de ladite loi régionale.
3. L'on entend par actes de planification générale le plan régulateur communal ou intercommunal et ses révisions, le plan des déplacements urbains et ses mises à jour et le plan territorial paysager.
4. L'on entend par actes de planification d'application, les plans de lotissement d'office, les plans intégrés de réaménagement d'initiative publique ou mixte (publique et privée), les plans de détail, les plans d'implantation d'activités de production, les plans de zone pour les logements sociaux, les plans de localisation des interventions en matière de logements sociaux remplaçant les plans de zone au sens de l'art. 51 de la loi n° 865/1971 et les autres plans d'exécution, quel que soit leur dénomination, portant application des documents d'urbanisme généraux, ainsi que des variantes ou des dérogations à ces derniers.
5. Les variantes des projets de travaux et les actes de planification font partie des prestations réglementées par la présente convention, mais uniquement pour ce qui est de leur montant et de leur envergure et à condition que leur rédaction et leur procédure d'approbation soient totalement autonomes.

**Art. 187**  
**(Constitution des fonds)**

1. En ce qui concerne les projets de travaux publics et sauf dispositions contraires, le montant des fonds destinés aux primes est calculé sur la base de la mise à prix des travaux, frais relatifs à la sécurité inclus, à laquelle s'ajoutent les crédits (*IVA* exclue) éventuellement disponibles pour

- les travaux à attribuer par marchés distincts ou à réaliser hors marché et dont la conception est achevée. Ladite mise à prix ne comprend ni les frais afférents aux recherches, aux enquêtes, à la préparation du plan parcellaire et aux procédures d'exécution de l'éventuelle occupation ou expropriation, ni les frais afférents aux activités qui contribuent à ou complètent la conception et sont indispensables à l'approbation des projets, ni le montant de l'*IVA*.
2. En ce qui concerne les travaux d'intervention rapide, urgents ou extrêmement urgents à la suite de catastrophes naturelles qui doivent être effectués hors marché par des entreprises spécialisées, le montant des fonds destinés aux primes est calculé sur la base des sommes versées auxdites entreprises sur présentation du compte rendu final. En ce qui concerne les travaux réalisés directement, ledit montant est calculé sur la base des dépenses effectivement supportées pour leur réalisation, telles qu'elles résultent des comptes, ou sur la base du montant du projet approuvé.
  3. Le pourcentage permettant de calculer le montant des fonds visés au premier alinéa ci-dessus est établi en fonction tant de l'ampleur que de la nature des travaux à réaliser. Ledit pourcentage résulte de la somme de l'un des pourcentages visés à la lettre a) et d'un des pourcentages visés à la lettre b) ci-dessous :
    - a) Pourcentage relatif à l'ampleur du travail, déterminé comme suit :
      - 1) 0,75 p. 100 pour les projets dont la mise à prix ne dépasse pas 200 000 euros ;
      - 2) 0,70 p. 100 pour les projets dont la mise à prix est comprise entre 200 001 et 750 000 euros ;
      - 3) 0,65 p. 100 pour les projets dont la mise à prix est comprise entre 750 001 et 2 500 000 euros ;
      - 4) 0,60 p. 100 pour les projets dont la mise à prix est comprise entre 2 500 001 euros et 5 000 000 d'euros ;
      - 5) 0,50 p. 100 pour les projets dont la mise à prix dépasse 5 000 001 euros ;
    - b) Pourcentage relatif à la nature du travail, déterminé comme suit :
      - 1) 0,75 p. 100 pour les projets relatifs à la réalisation de nouveaux ouvrages, à la rénovation, à la restauration et à la réhabilitation d'ouvrages existants ;
      - 2) 0,65 p. 100 pour les projets d'entretien extraordinaire ;
      - 3) 0,50 p. 100 pour les projets d'entretien ordinaire.
  4. En ce qui concerne la réalisation de nouveaux ouvrages, la rénovation, la restauration et la réhabilitation d'ouvrages existants, les fouilles archéologiques et les biens culturels, ainsi que les interventions comprenant des travaux « ponctuels » d'une complexité particulière, dont l'incidence dépasse 50 p. 100 des travaux prévus (ponts, tunnels, installations technologiques spéciales, équipements industriels, etc.), le pourcentage relatif à l'ampleur du travail sera de 0,75 p. 100 pour les projets dont la mise à prix est inférieure ou égale à 750 000 euros.
  5. En ce qui concerne les actes de planification, sauf dispositions contraires, les fonds sont fixés à 30 p. 100 du tarif professionnel pour les prestations d'urbanisme visé à la circulaire de la Direction générale de l'urbanisme du Ministère des travaux publics n° 6679 du 1<sup>er</sup> décembre 1969 et en vigueur au moment de l'attribution du mandat ou à tout acte obligatoire ultérieur, déduction faite des frais et des rémunérations à la vacation.
  6. Les fonds destinés aux primes ne sauraient faire l'objet de corrections, ni en cas de rabais lors de l'attribution du marché, ni en cas d'augmentation ou de diminution des travaux lors de leur exécution. Toutefois, en cas d'expertise non causée par des erreurs ou des omissions du bureau technique, des fonds spéciaux sont constitués.

7. Les sommes nécessaires sont prélevées sur les crédits annuels réservés aux dépenses de conception des différents travaux et qui figurent aux états prévisionnels des dépenses ou aux budgets des administrations, conformément à l'art. 45 de la loi régionale n° 12/1996.

**Art. 188**  
**(Attribution de fonctions)**

1. Le dirigeant compétent attribue les fonctions relatives aux travaux que doivent effectuer les bureaux techniques par des actes formels, signés par les fonctionnaires concernés, dans le respect des dispositions de l'art. 187 (Constitution des fonds) de la présente convention et compte tenu des responsabilités, des compétences professionnelles et de la charge de travail de chacun desdits fonctionnaire, ainsi que de la complexité des travaux.
2. Les actes portant attribution de fonctions indiquent le nom du coordinateur du cycle ainsi que du ou des techniciens qui assument la responsabilité professionnelle du projet, s'ils n'ont pas déjà été désignés. Aucun nom n'y figure, en revanche, si le bureau technique ne dispose que d'une personne habilitée à la conception de travaux publics ou à la rédaction d'actes de planification. Faute d'habilitation, le ou les techniciens diplômés peuvent signer les projets, dans les limites fixées par l'ordre professionnel dont ils relèvent et à condition qu'ils soient en fonctions depuis trois ans au moins au sein de leur administration ou aient exercé des fonctions similaires pour le compte d'un autre pouvoir adjudicateur pendant une période équivalente, qu'ils aient un statut professionnel de technicien et qu'ils aient réalisé un travail de conception ou collaboré à celui-ci.
3. En dehors du technicien responsable, tous les personnels qui sont appelés à contribuer à l'obtention du résultat désiré doivent être désignés avant le début de chaque prestation. Après avoir consulté le coordinateur du cycle, le dirigeant pourvoit à dresser la liste des personnes qui participent à la conception et à la planification des travaux, même à titre de collaborateurs, et, si possible, indique pour chacun les tâches et les délais y afférents. Cette liste, qui est versée au dossier, peut être insérée dans l'acte d'attribution de fonctions visé au deuxième alinéa ci-dessus.

**Art. 189**  
**(Répartitions verticale et horizontale)**

1. Les fonds visés par le présent accord font l'objet d'une répartition verticale et horizontale.

**Art. 190**  
**(Répartition verticale)**

1. Le dirigeant ou le responsable du service pourvoit à la répartition verticale des fonds entre les différentes phases du cycle d'après les critères fixés à l'art. 187 (Constitution des fonds) et selon un pourcentage compris dans les fourchettes indiquées au tableau 1 figurant après l'art. 206 (Abrogation) de la présente convention.

Ladite répartition doit être effectuée dans le respect des conditions suivantes :

- a) Les fonds doivent être répartis entre tous les postes indiqués audit tableau ;
  - b) Le total des pourcentages attribués au titre des différents postes du tableau ne doit pas être supérieur à 100 p. 100.
2. Les pourcentages visés au tableau 1 susmentionné sont déterminés au sens du règlement visé au troisième alinéa de l'art. 185 (Objet) ou par voie de négociation décentralisée, conformément à l'art. 010 (Négociation collective décentralisée à l'échelon de chaque collectivité et organisme public) de la présente convention.

**Art. 191**  
**(Répartition horizontale)**

1. La répartition horizontale des crédits destinés à la conception de travaux publics est effectuée, pour chaque phase du projet, selon les indications du tableau 2 figurant après l'art. 206 (Abrogation) de la présente convention. Ledit tableau sert de référence pour le calcul de la quote-part afférente à la phase confiée au bureau technique de l'administration lorsque celui-ci n'est chargé que de l'une des phases du projet et que les autres sont attribuées à des professionnels extérieurs.
2. La répartition horizontale des crédits destinés à la direction des travaux publics est effectuée, pour chaque fonctionnaire concerné, selon les indications du tableau 3 figurant après l'art. 206 (Abrogation) de la présente convention.

**Art. 192**  
**(Exercice conjoint de fonctions)**

1. Les bureaux techniques de différentes administrations peuvent être mandatés à exercer conjointement certaines fonctions. Dans ce cas, les rapports sont réglés dans le respect des principes de la présente convention.
2. Pour ce qui est des projets rédigés conjointement par plusieurs fonctionnaires, le montant de la prime revenant à chacun est fixé par le dirigeant compétent, compte tenu de la prestation effectivement fournie par chacun et de la part de responsabilité attachée à l'activité exercée.

**Art. 193**  
**(Délais fixés pour les prestations)**

1. Tout comme quand les fonctions sont confiées à un professionnel extérieur, le dirigeant doit préciser, dans son acte d'attribution, les délais d'exécution des prestations, éventuellement réparties au titre des différentes phases du projet.
2. Tous les délais fixés peuvent être prorogés par acte motivé. Les prorogations de 20 p. 100 au plus sont du ressort du coordinateur du cycle et le délai peut être arrondi à la journée supérieure, alors que les prorogations de plus de 20 p. 100 relèvent de l'organe qui a attribué les fonctions.
3. Le dirigeant pourvoit à organiser sans délai les structures et les personnels chargés de l'exécution des prestations et prend bonne note de la date à partir de laquelle court chaque délai.

**Art. 194**  
**(Retards dans l'exécution des prestations)**

1. En cas de retard dans l'exécution des prestations, il est fait application des pénalités suivantes :
  - a) Retards allant jusqu'à 10 jours ouvrables : pénalité égale à 0,5 p. 100 des crédits relatifs à la phase concernée, pour chaque jour de retard ;
  - b) Retards de 11 à 30 jours ouvrables : pénalité égale à 1 p. 100 des crédits relatifs à la phase concernée, pour chaque jour de retard ;
  - c) Retards de plus de 30 jours ouvrables : pénalité égale à 33 p. 100 des crédits relatifs à la phase concernée ;
  - d) Retards qui ont affecté le financement, imposé une modification de l'ordre du jour du Conseil déjà convoqué ou entraîné le report de l'approbation du projet ou du marché y afférent à l'exercice financier suivant ou tout autre préjudice grave pour l'activité administrative : aucune répartition des fonds et retrait des crédits éventuellement mis de côté ou distribués au titre des phases précédentes du même projet ou plan, sans préjudice

des éventuelles sanctions disciplinaires et de la décision de justice relative au dédommagement au sens de la réglementation en vigueur ;

- e) Dans les cas visés aux lettres c) et d) ci-dessus, l'administration a la faculté de révoquer les mandats et de les attribuer à d'autres fonctionnaires ou aux fonctionnaires initialement mandatés qui ne sont pas responsables du retard ; la révocation en cause est subordonnée à un débat contradictoire avec les intéressés, sur avis du dirigeant.

**Art. 195**  
**(Omission ou erreur d'exécution)**

1. En cas d'erreur dans l'exécution des prestations, il est fait application des pénalités suivantes :
  - a) Si le problème peut être résolu sans qu'il soit nécessaire d'adopter de nouveaux actes de programmation, ni de modifier les actes existants, ni de trouver d'autres ressources financières, les crédits relatifs à chaque prestation sont réduits d'un dixième ;
  - b) Si la solution du problème entraîne la modification des actes de programmation ou l'approbation de variantes des projets, du point de vue technique ou financier, dans le respect des délais, des objectifs et des ressources de l'administration, les crédits relatifs à chaque prestation sont réduits d'un quart ;
  - c) Dans les cas visés à la lettre b), si les solutions ne peuvent être adoptées dans le respect des délais, des objectifs et des ressources de l'administration et entraînent des rectifications budgétaires, le report de l'approbation du projet ou du marché y afférent à l'exercice financier suivant ou tout autre préjudice grave pour l'activité administrative, les crédits relatifs à chaque prestation sont réduits de moitié ;
  - d) Si le problème a obligé l'administration à abandonner le projet ou le plan ou à procéder à sa refonte intégrale ou s'il a été sans équivoque la cause d'une annulation devant les tribunaux ou encore d'un rejet par toute autre autorité préposée à cet effet par la loi ou de l'obligation d'une refonte intégrale imposée par ladite autorité : aucune répartition des fonds et retrait des crédits éventuellement mis de côté ou distribués au titre des phases précédentes du même projet ou plan ;
  - e) Dans les cas visés aux lettres c) et d) ci-dessus, l'administration a la faculté de révoquer les mandats et de les attribuer à d'autres fonctionnaires ou aux fonctionnaires initialement mandatés qui ne sont pas responsables du problème ; la révocation en cause est subordonnée à un débat contradictoire avec les intéressés, sur avis du coordinateur du cycle et du responsable de la procédure.
2. En cas d'omission de prestations, il est fait application des dispositions visées aux lettres d) et e) du premier alinéa du présent article, sans préjudice des éventuelles sanctions disciplinaires et de la décision de justice relative au dédommagement au sens de la réglementation en vigueur.
3. Aux fins du présent article, l'on entend par erreur dans l'exécution des prestations une évaluation erronée d'un état de fait, l'absence de référence à la réglementation régissant la conception ou la rédaction du plan ou la mention d'une référence erronée, le non-respect des critères fonctionnels et économiques préétablis, le non-respect des directives ou des orientations programmatiques établies par écrit et au sens de la loi par les organes compétents de l'administration et la violation des normes de diligence dans le cadre de l'élaboration des documents et des actes techniques.
4. Les pénalités visées au présent article s'ajoutent, le cas échéant, à celles prévues par l'art. 194 (Retards dans l'exécution des prestations) de la présente convention, mais le montant global ainsi établi ne saurait excéder le montant du fonds pouvant être réparti au titre du projet ou de l'acte de planification concerné.

**Art. 196**  
**(Liquidation des primes)**

1. Les primes afférentes aux phases de réalisation des travaux doivent être versées avant la fin mars et la fin octobre de chaque année, sauf dispositions contraires prises par les administrations compétentes.

**Art. 197**  
**(Frais)**

1. Tous les frais afférents à la rédaction des projets et des plans sont à la charge de l'administration.
2. Les biens et le matériel nécessaires à la rédaction des projets et des plans sont fournis selon les modalités ordinaires prévues par l'organisation interne de l'administration.
3. Au cas où, pour quelque raison que ce soit, un ou plusieurs des fonctionnaires mandatés utiliseraient, dans l'exécution des prestations requises, du matériel ou des biens leur appartenant, ils ne peuvent prétendre à aucun remboursement ni indemnisation, quelle qu'en soit la dénomination.

**Art. 198**  
**(Frais d'inscription aux tableaux professionnels)**

1. Les frais d'inscription aux tableaux des ordres professionnels des techniciens qui effectuent des actes pour lesquels cette formalité est requise sont à la charge de l'administration selon le montant fixé par chacun des ordres concernés.
2. Au cas où un fonctionnaire devant être inscrit à un tableau professionnel serait autorisé à exercer en libéral au sens de la législation sur le travail à temps partiel, il est tenu de prendre en les frais d'inscription visés au premier alinéa du présent article, sauf dispositions légales impératives contraires.

**Art. 199**  
**(Assurances)**

1. Lorsqu'une administration confie la conception d'un projet à l'un de ses fonctionnaires, elle prend en charge les primes d'assurance couvrant les risques professionnels y afférents.
2. Aux termes de la loi, l'assurance couvre la responsabilité civile de l'assuré pour les dommages involontaires causés à des tiers à la suite d'un accident directement lié à l'exercice des fonctions que celui est appelé à remplir.
3. En cas d'erreurs de conception, de direction des travaux et de coordination de la sécurité pendant les phases de conception, d'exécution et de réception des travaux, la couverture est étendue aux dommages causés aux ouvrages en cours de construction ou de réaménagement par l'effondrement total ou partiel de ceux-ci.
4. L'assurance comprend également les frais supportés par l'assuré pour neutraliser ou limiter les conséquences d'un grave vice affectant la stabilité de l'ouvrage.
5. Le montant assuré ne saurait être inférieur à 10 p. 100 des frais de construction de l'ouvrage projeté.
6. La garantie cesse dans les cas suivants :
  - lorsque la signature procès-verbal d'achèvement des travaux est signé ou le certificat provisoire de réception est délivré ;
  - lorsque le maître d'ouvrage prend de possession, même à titre provisoire, des ouvrages concernés ;

- lorsque les ouvrages sont utilisés conformément à leur destination.

#### **Art. 200**

##### **(Rapport périodique sur l'application de la présente convention)**

1. Au plus tard le 31 janvier de chaque année, un rapport synthétique sur l'application de la présente convention doit être rédigé par la personne que chaque administration désigne à cet effet et indiquer au moins :
  - a) Les travaux attribués au cours de l'année précédente et les mises à prix y afférentes ;
  - b) Le montant, la répartition et les bénéficiaires des crédits versés au cours de l'année précédente ;
  - c) Les vices éventuellement décelés dans les travaux conçus, les contestations ou autres controverses qui ont vu le jour ou ont été réglées au cours de l'année précédente pour des raisons relevant de la responsabilité du bureau technique.
2. Une copie du rapport est transmise au représentant légal de l'administration, aux représentants syndicaux au sein de cette dernière et à l'ARRS.
3. Le rapport visé au premier alinéa ci-dessus peut être incorporé dans d'autres rapports sur les investissements ou annexé à ceux-ci, s'ils sont prévus par l'organisation interne de l'administration.
4. Lors de l'élaboration du budget prévisionnel, les responsables du bureau technique doivent indiquer au bureau de la comptabilité les montants des fonds et des charges corollaires visés à la présente convention, à des fins de prévision et de programmation.
5. À défaut de dispositions de la présente convention en ce qui concerne la compétence en matière d'organisation et de procédure aux fins de la répartition des fonds, il est fait référence aux actes de chaque administration.

#### **Art. 201**

##### **(Traitement complémentaire)**

1. La négociation décentralisée établit si et comment les primes visées aux art. 038 (Prime de responsabilité), 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées), 040 (Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D) et 041 (Mandats attribués en vue de l'amélioration des services) peuvent être cumulées avec les indemnités prévues par la présente section.
2. Le salaire de résultat visé à l'art. 135 (Salaire de résultat) de la présente convention est résorbé par les primes susdites selon les modalités suivantes :
  - jusqu'à 3 100 euros de prime, le salaire de résultat est versé intégralement ;
  - de 3 101 à 4 650 euros de prime, le montant du salaire de résultat est réduit d'un tiers ;
  - de 4 651 à 6 200 euros de prime, le montant du salaire de résultat est réduit des deux tiers ;
  - au-delà de 6 201 euros de prime, le salaire de résultat est entièrement résorbé.

#### **Art. 202**

##### **(Cotisations de sécurité sociale)**

1. Les fonds établis selon les procédures visées à l'art. 187 (Constitution des fonds) de la présente convention sur la base de la mise à prix des travaux servent à financer les primes et les cotisations de sécurité sociale et/ou les charges corollaires qui sont à la charge des administrations.

**Art. 203**  
**(Heures supplémentaires)**

1. Les fonctions attribuées au sens de l'art. 188 (Attribution de fonctions) de la présente convention peuvent être exercées pendant l'horaire de travail journalier, mais les heures supplémentaires éventuellement effectuées pendant les phases de conception ne sont pas rétribuées. En revanche, les heures supplémentaires effectuées au titre des autres phases et préalablement autorisées par le dirigeant sont rétribuées conformément aux dispositions contractuelles.

**Art. 204**  
**(Disposition transitoire)**

1. Les fonctionnaires de l'Administration régionale auxquels ont été attribuées les fonctions de coordinateur du cycle de réalisation des travaux au sens du huitième alinéa de l'art. 4 de la loi régionale n° 12 du 20 juin 1996 même s'ils ne réunissaient pas les conditions requises ont droit, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999, à l'indemnité de catégorie B visée à l'art. 6 de l'accord signé le 5 mars 1998.

**Art. 205**  
**(Délai d'application)**

1. En ce qui concerne exclusivement les travaux publics qui ont été remis au maître d'ouvrage après le 1<sup>er</sup> juillet 2000 ou dont l'état et/ou le compte rendu finaux n'ont pas encore été approuvés, la présente convention s'applique à toutes les phases du cycle ou aux parties de celles-ci réalisées après ladite date, à condition que les administrations compétentes aient quantifié les frais déjà supportés et pourvu à la couverture financière de ceux-ci avant le 31 août 2002.

**Art. 206**  
**(Abrogation)**

1. L'art. 6 de l'accord relatif aux personnels de l'Administration régionale signé le 5 mars 1998 par l'ARRS et les organisations syndicales est abrogé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et les ressources y afférentes cessent d'alimenter le fonds unique d'établissement visé à l'art. 153 (Fonds unique d'établissement) de la présente convention.

**Tableau 1**  
**Répartition verticale**

	minimum	maximum
Coordination du cycle	4 p. 100	12 p. 100
Conception et signature de l'acte	35 p. 100	45 p. 100
Direction des travaux	25 p. 100	40 p. 100
Elaboration du plan de sécurité	5 p. 100	8 p. 100
Application du plan de sécurité	7 p. 100	10 p. 100
Réception	6 p. 100	9 p. 100
Fonds à la disposition des dirigeants compétents et destinés aux collaborateurs chargés de la coordination du cycle ainsi que de la conception ou de la direction des travaux	1 p. 100	3 p. 100
Fonds résiduels destinés au remboursement des inscriptions aux tableaux professionnels au sens du premier alinéa de l'art. 198 de la présente convention	1 p. 100	1 p. 100



	Actes de planification (Hypothèses)
Coordinateur et responsable de la procédure	10 p. 100
Technicien(s) qui rédige(nt) l'acte	40 p. 100
Techniciens assistant le rédacteur	30 p. 100
Autres collaborateurs	20 p. 100

**Tableau 2**  
**Répartition horizontale**

Phases du projet		
AP	PD	PE
20 p. 100	40 p. 100	40 p. 100

AP = avant-projet  
PD = projet définitif  
PE = projet d'exécution

**Tableau 3**  
**Répartition horizontale**

Phases du projet		
DT	A	M
60 p. 100	20 p. 100	20 p. 100

DT = Directeur des travaux  
A = Assistant ou directeur opérationnel  
M = Métreur

**Art. 207**

**(Fonds pour les prestations techniques dans le secteur des travaux publics et dispositions transitoires)**

1. Les parties se sont engagées à conclure, avant la fin 2008, un accord pour fixer les dispositions relatives aux travaux publics réalisés directement par l'administration, ainsi que les nouveaux pourcentages de répartition, entre les différents types de travaux et les figures professionnelles qui interviennent dans le cycle de réalisation de ceux-ci, du fonds pour les prestations techniques, fonds qui ne doit dépasser 2 p. 100 de la mise à prix.
2. À compter du jour suivant la passation de l'accord visé à la lettre a) de l'art. 227 (Dispositions de renvoi) de la présente convention, les pourcentages pour la constitution du fonds en cause et les prestations techniques y afférentes tombent sous le coup des dispositions dudit accord. Pour ce qui est des primes déjà versées ou à verser au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2006 à la date de passation de l'accord susmentionné, il y a lieu de prévoir une augmentation de 33 p. 100.
3. Les dépenses dérivant de l'application du deuxième alinéa ci-dessus, limitativement aux travaux attribués du 1<sup>er</sup> janvier 2006 à la date d'entrée en vigueur de l'accord visé au premier alinéa du présent article, ne grèvent pas les coûts du personnel, conformément à l'art. 45 de la LR n° 12/1996 modifiée.

*Section VII – Réglementation spécifique pour le Corps valdôtain des sapeurs-pompiers*

**Partie I – Fonds des sapeurs-pompiers**

**Art. 208  
(Création du fonds)**

1. Le fonds des sapeurs-pompiers doit servir à améliorer l'efficacité et l'efficience des services institutionnels en matière de contrôle, de prévention et de formation des services d'incendie de la Région Vallée d'Aoste.
2. Le fonds des sapeurs-pompiers, créé le 1<sup>er</sup> janvier 2001, est alimenté par les versements effectués en faveur de l'Administration régionale pour les prestations indiquées ci-après, fournies en dehors de l'horaire de travail normal et des heures supplémentaires, à savoir :
  - a) Services de prévention et de surveillance effectués par l'Administration régionale au sens de l'art. 16 de la LR n° 7 du 19 mars 1999 : 55 p. 100 des recettes y afférentes ;
  - b) Activité de formation et d'entraînement visée au décret législatif n° 81/2008 : 100 p. 100 des recettes y afférentes.

**Art. 209  
(Utilisation du fonds)**

1. Les recettes des prestations payantes visées à l'art. 208 (Création du fonds) de la présente convention servent à rémunérer les personnels qui effectuent les services ci-après :
  - a) Prévention et contrôle en dehors de l'horaire de travail normal et des heures supplémentaires ;
  - b) Formation ou recyclage au sens du décret législatif n° 81/2008, en dehors de l'horaire de travail normal et des heures supplémentaires ;
2. Les recettes non utilisées pour la rémunération des prestations visées aux lettres a) et b) ci-dessus sont destinées à l'organisation de cours supplémentaires de formation professionnelle des personnels du Corps des sapeurs-pompiers.
3. Les services en cause sont effectués et rétribués compte tenu des objectifs, des activités et des contenus des parties II (Service de prévention des incendies), III (Service de sécurité incendie) et IV (Activité de formation technique et professionnelle en application du décret législatif n° 81/2008) ci-après.
4. La rémunération des prestations payantes visées au présent article est appliquée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

**Partie II – Service de prévention des incendies**

**Art. 210  
(Objectifs)**

1. Le service de prévention des incendies a pour objectif de :
  - a) Respecter les délais fixés par le DPR n° 37/1998 en matière de procédures ;
  - b) Combler les retards ;
  - c) Assurer le passage de l'autorisation provisoire au certificat de prévention des incendies ;
  - d) Multiplier les vérifications et les visites des lieux, avec l'introduction éventuelle de contrôles par échantillon ;
  - e) Assurer l'application uniforme des procédures visées au décret législatif n° 758/1994.

2. Compte tenu des objectifs susdits, le service de prévention des incendies est intensifié et les ressources y afférentes doivent être utilisées d'une manière de plus en plus rationnelle, conformément aux directives indiquées ci-après au sujet des différentes procédures prévues par ledit service.
3. Dans ce contexte et sans préjudice des exigences prioritaires du service de secours, il est estimé opportun que les personnels opérationnels (chefs de section, chefs d'équipe et sapeurs-pompiers) qui justifient des conditions requises et d'une formation professionnelle adéquate participent davantage aux services de prévention des incendies.
4. Il y a lieu d'attirer l'attention sur la responsabilité objective du dirigeant lors de l'attribution des fonctions à un agent et lorsqu'il établit que celui-ci possède les capacités techniques nécessaires pour remplir lesdites fonctions.

#### **Art. 211**

##### **(Avis de conformité des projets)**

1. Les personnels concernés doivent exercer cette activité avec un soin particulier et dans le respect des délais établis, compte tenu entre autres des dispositions de la LR n° 19/1999.
2. Les personnels concernés sont tenus de fournir les prestations en cause même en dehors de l'horaire de travail normal et des heures supplémentaires.
3. Compte tenu des données statistiques relatives aux trois dernières années et du nombre d'agents techniques actuellement en service auprès du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers, il est établi qu'en sus du travail qu'il est normalement appelé à remplir, tout fonctionnaire est tenu de suivre, chaque année et dans le cadre de son horaire de travail normal et des heures supplémentaires, un nombre de dossiers relatifs aux avis de conformité des projets à quantifier, sur la base de 360 heures/dossier, en fonction de la durée en heures fixée, pour chacune des activités prévues par le DM du 16 février 1982, par l'annexe VI du DM du 4 mai 1998.
4. Le nombre de dossiers à suivre peut augmenter pour les fonctionnaires affectés à plein temps au service de prévention des incendies et diminuer pour ceux qui sont appelés à exercer des fonctions particulières, à titre définitif ou temporaire.
5. Le nombre de dossiers à suivre peut notamment diminuer pour les agents du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers chargés de préparer, en qualité d'analystes des risques et pendant leur horaire de travail normal, l'instruction des rapports de sécurité relatifs à des activités susceptibles d'entraîner des accidents graves.
6. Les critères d'attribution des dossiers à suivre en dehors de l'horaire de travail normal et des heures supplémentaires – admises uniquement si l'horaire normal s'avère insuffisant – doivent tenir compte des connaissances et de l'expérience de chaque fonctionnaire et de la difficulté de chaque dossier, ainsi que des délais prévus pour la réponse par la législation en vigueur.
7. Compte tenu des objectifs à réaliser et sans préjudice des exigences prioritaires du service de secours, le commandant peut également affecter au service de prévention des incendies, pour ce qui est des avis de conformité, des chefs de section et des chefs d'équipe, ainsi que des sapeurs-pompiers justifiant d'une ancienneté de 5 (cinq) ans et d'un diplôme d'école secondaire du deuxième degré de type technique (géomètre ou expert industriel), ayant réussi l'examen final d'un cours de formation prévu à cet effet.
8. Après que les procédures prévues par la convention du statut unique ont été accomplies, l'activité dudit personnel est organisée principalement selon un horaire journalier et ce, afin de garantir la continuité du service et des rapports avec les usagers.
9. Le contenu des cours de formation, les modalités d'accès à ces derniers, ainsi que les critères régissant l'examen final font l'objet d'un acte ultérieur.

10. Les activités de prévention des incendies que lesdits personnels peut être appelé à exercer sont indiquées aux tableaux ci-après.

**Contrôles de prévention des incendies qui peuvent être effectués par les chefs de section, les chefs d'équipe et les sapeurs-pompiers réunissant les conditions requises, pour ce qui est des activités visées à l'annexe du DM du 16 février 1982**

A) Examen des projets

Activités DM 16/2/1982	Sous-classe
3/A	Jusqu'à 2 m <sup>3</sup>
3/B	Jusqu'à 500 kg
4/A	Jusqu'à 2 m <sup>3</sup>
4/B	Jusqu'à 5 m <sup>3</sup>
64	Jusqu'à 100 kVA
72	Garages où peuvent être réparés jusqu'à 20 véhicules à la fois
91	Installation de production de chaleur d'une puissance jusqu'à 350 kW
92	Garages pouvant accueillir jusqu'à 50 véhicules
94	Bâtiments d'une hauteur jusqu'à 32 mètres – sécurité incendie
95	Ascenseurs d'une hauteur jusqu'à 32 situés dans des immeubles d'habitation – sécurité incendie

B) Visite des lieux en vue de la délivrance du certificat de prévention des incendies

Activités DM 16/2/1982	Sous-classe
2	Cabines
3/A	Jusqu'à 2 m <sup>3</sup>
3/B	Jusqu'à 500 kg
4/A	Jusqu'à 2 m <sup>3</sup>
4/B	Jusqu'à 5 m <sup>3</sup>
8	Jusqu'à 10 agents
15	Jusqu'à 25 m <sup>3</sup>
16	Jusqu'à 10 m <sup>3</sup>
17	Jusqu'à 25 m <sup>3</sup>
20	Jusqu'à 1 000 kg
22	Jusqu'à 10 m <sup>3</sup>
25	
43	Jusqu'à 500 q
46	Jusqu'à 1 000 q
47	Jusqu'à 1 000 q
56	
58	Jusqu'à 500 q
64	
72	Jusqu'à 20 véhicules
77	
91	
92	Jusqu'à 300 automobiles
93	Jusqu'à 10 agents
94	Jusqu'à 32 mètres
95	Jusqu'à 32 mètres

#### **Art. 212**

##### **(Visite des lieux en vue de la délivrance du certificat de prévention des incendies)**

1. Les fonctions visées au présent article doivent être remplies, dans le respect des capacités professionnelles de chacun, par des techniciens de l'environnement (*RTA*), des chefs de section, des chefs d'équipe et des sapeurs-pompiers ayant réussi les cours de formation prévus à cet effet.
2. Les activités de prévention des incendies dans le cadre desquelles les chefs de section, les chefs d'équipe et les sapeurs-pompiers peuvent effectuer des visites des lieux sont indiquées au dixième alinéa de l'art. 211 (Avis de conformité des projets) de la présente convention.
3. Visites des lieux.

Compte tenu du temps supplémentaire qu'exigent les visites des lieux, celles-ci doivent être effectuées de préférence en dehors de l'horaire normal, des heures supplémentaires et du travail posté. En tout état de cause, les visites indiquées ci-après doivent être effectuées dans le cadre de l'horaire de travail normal :

- visites urgentes ou dues au signalement d'un danger possible ;
- visites de contrôle relatives aux prescriptions établies aux termes des procédures visées au décret législatif n° 758/1994 ;
- visites à effectuer au sein d'organes collégiaux.

Les critères d'établissement de la quantité et de la qualité des dossiers à suivre en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté, aux fins de la répartition des tâches, doivent tenir compte des éléments suivants :

- profil professionnel de l'agent concerné ;
- connaissances et expérience de l'agent concerné ;
- difficulté de chaque dossier, évaluée sur la base entre autres de la durée visée à l'annexe VI du DM du 4 mai 1998.

#### **Art. 213**

##### **(Renouvellement du certificat de prévention des incendies)**

1. Conformément aux dispositions de l'art. 4 du DPR n° 37/1998, qui a considérablement simplifié la procédure de renouvellement du certificat de prévention des incendies, la structure compétente en la matière, qui n'est pas tenue de visiter les lieux à titre de contrôle, doit procéder sur la base de la documentation spécifique prévue dans les 15 jours qui suivent la présentation de la demande y afférente.
2. Le contrôle de la structure compétente doit se limiter à une vérification des documents, qui doivent par ailleurs être rédigés sur la base des modèles adoptés.
3. Le service en cause doit être fourni pendant l'horaire de travail normal.

#### **Art. 214**

##### **(Rémunération des experts d'incendies, des sapeurs-pompiers, des chefs d'équipe et des chefs de section pour les services de prévention des incendies fournis en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté)**

1. Conformément à la législation en vigueur et aux termes de l'art. 16 de la LR n° 7/1999, les personnels qui fournissent le service en cause en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté, dans le respect des dispositions et des limites visées à la présente convention, touchent une somme brute correspondant au montant découlant de

l'application des pourcentages figurant ci-après, en regard des divers services, au tarif versé par le demandeur :

- |  |           |
|--|-----------|
| - avis de conformité des projets   | 15 p. 100 |
| - visite des lieux en vue de la délivrance du certificat de prévention des incendies | 25 p. 100 |
| - procédure de dérogation :  |           |
| a) Avis relevant du Commandement des sapeurs-pompiers                                | 10 p. 100 |
| b) Instruction de l'Inspection régionale des sapeurs-pompiers                        | 10 p. 100 |

#### **Art. 215**

##### **(Utilisation du personnel administratif pour améliorer le service de prévention des incendies)**

1. Afin de faciliter le traitement des dossiers de prévention des incendies et de garantir un meilleur service aux usagers, l'Administration régionale adopte les mesures organisationnelles qui s'imposent, après en avoir informé les organisations syndicales.
2. Compte tenu des dispositions ci-dessus et sur évaluation des charges de travail, le personnel administratif affecté au traitement des dossiers, qui doit appartenir au même secteur ou à d'autres bureaux du Commandement ou de l'Inspection régionale, peut être autorisé à effectuer des heures complémentaires jusqu'à un maximum de 10 heures par mois et par personne.

### **Partie III – Service de sécurité incendie**

#### **Art. 216**

##### **(Critères pour l'organisation du service)**

1. Tous les agents opérationnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers sont appelés à effectuer le service de sécurité incendie dans les lieux publics de spectacles. Étant donné le nombre d'agents opérationnels en service actuellement, le service de sécurité incendie doit être généralement fourni en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté. A cet effet, la participation volontaire est encouragée selon les modalités indiquées ci-après, en fonction de la durée du service à fournir sur le lieu de la manifestation et compte tenu du fait qu'une fois le service terminé, les personnels en cause ne devront pas travailler en horaire posté :
  - Services d'une durée inférieure à 2 h 30.

Si la durée du service à fournir sur le lieu de la manifestation (temps d'inspection plus durée du spectacle ou de la manifestation) est inférieure à 2 h 30, il y a lieu de privilégier les personnels volontaires résidant dans la commune où se déroule la manifestation ou à proximité de celle-ci ; il peut également être fait appel, après en avoir informé les organisations syndicales territoriales, à des personnels en service, à condition que les exigences de service le permettent.
  - Services d'une durée supérieure à 2 h 30.

Pour lesdits services, il est principalement fait appel, selon le principe des roulements, aux personnels volontaires. Si le service est de plus de 8 heures, il y a lieu de prévoir des postes d'une durée de 4 à 8 heures.
2. Transport des personnels.

En règle générale, le Commandement assure le transport des personnels chargés du service en cause de la caserne des sapeurs-pompiers la plus proche du lieu du spectacle ou de la manifestation à celui et les frais afférents au véhicule sont à la charge de la personne qui demande la prestation. Par conséquent, si les personnels en question entendent utiliser un véhicule de l'Administration, ils doivent se trouver à l'heure établie à la caserne des sapeurs-

pompiers, en uniforme de travail ; dans le cas contraire, ils doivent se rendre à l'heure voulue directement sur le lieu du service. Aux fins juridiques, les personnels qui choisissent cette deuxième option sont considérés comme étant en service déjà pendant le trajet de leur domicile au lieu du service.

#### Art. 217

#### (Rémunération des personnels qui effectuent des services de sécurité incendie en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté)

1. Les agents opérationnels qui effectuent le service de sécurité incendie en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté touchent une somme brute calculée sur la base de la durée du service fourni sur le lieu du spectacle ou de la manifestation et de la rémunération horaire figurant au tableau ci-dessous, compte tenu de leur profil professionnel et de la tranche horaire dans laquelle le service est effectué.
  2. Les services d'une durée inférieure à 2 h 30 sont rémunérés comme des services de 3 heures.
  3. Pour chaque service de sécurité incendie effectué en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté, il est également versé à chaque agent une somme brute de 5,16 euros (cinq euros et 16 centimes) à titre de remboursement forfaitaire des frais de déplacement ; par conséquent, aucune indemnité de déplacement n'est prévue.
- 4. Cas particuliers.**

##### Premier cas.

Le service de sécurité incendie régulièrement requis n'est pas fourni car, pour des raisons diverses, la manifestation a été annulée sans que le Commandement en ait été informé en temps utile : les agents concernés, qui se sont rendus inutilement sur les lieux, ont droit à une rémunération minimale correspondant à la rémunération d'un service de 3 heures.

##### Second cas.

Le service requis dure plus longtemps que prévu, pour des raisons diverses : les agents concernés sont tenus de l'assurer et ont droit à une rémunération calculée au prorata du service effectué. La prolongation en cause doit être consignée dans un procès-verbal rédigé par le responsable du service et signé par la personne qui a demandé la prestation.

**Tableau de la rémunération horaire brute des personnels qui effectuent des services de sécurité incendie en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté**

Personnels	Horaire A	Horaire B	Horaire C
Dirigeants RTA	20,65 €	22,20 €	24,78 €
Personnels administratifs RTA	18,07 €	19,10 €	21,17 €
Chefs de section	17,55 €	17,81 €	19,88 €
Chefs d'équipe	17,04 €	17,30 €	19,10 €
Sapeurs-pompiers	16,52 €	16,78 €	18,07 €

Horaire A = travail de jour – jours ouvrables  
(de 6 h à 22 h)

Horaire B = travail de nuit – jours ouvrables  
(de 22 h à 6 h)  
= travail de jour – jours fériés  
(de 6 h à 22 h)

Horaire C = travail de nuit – jours fériés  
(de 22 h à 6 h)

**Partie IV – Activités de formation technique et professionnelle, en application du décret législatif n° 81 du 9 avril 2008**

**Art. 218**

**(Modalités de déroulement de l'activité de formation et tarifs y afférents)**

1. Les tarifs prévus pour les activités de formation effectuées par le Corps valdôtain des sapeurs-pompiers en faveur des travailleurs indiqués à l'art. 43 du décret législatif n° 81 du 9 avril 2008, chargés d'adopter les mesures de prévention des incendies, de lutte contre les incendies et de gestion des urgences, sont fixés par le Gouvernement régional aux termes des dispositions de l'art. 16 de la LR n° 7/1999.
2. Les demandes visant à obtenir les prestations mentionnées à l'alinéa précédent doivent être assorties du récépissé du versement effectué à la trésorerie régionale.
3. Lesdits versements doivent être effectués sur le compte courant postal n° ..... de la trésorerie régionale, avec la mention suivante : « Prestations fournies par les sapeurs-pompiers dans le cadre de la formation des travailleurs visés à l'art. 43 du décret législatif n° 81/2008 ».
4. Les recettes dérivant de l'application des tarifs visés au premier alinéa du présent article sont inscrites au chapitre 9860 du budget de la Région.
5. Les activités de formation technique et professionnelle et les activités de vérification effectuées par les personnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers au sens du décret législatif n° 81/2008 sont rémunérés comme suit :

**A) Activités de formation :**

Cours théoriques tenus par des dirigeants et par des personnels du secteur opérationnel et technique d'un profil professionnel non inférieur à celui d'assistant technique d'incendie	67,13 €/heure
Cours de préparation aux exercices tenus par des chefs de section et par des chefs d'équipe du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers	51,64 €/heure
Exercices effectués sous la direction de chefs de section et de chefs d'équipe du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers	43,89 €/heure
Personnel non enseignant	23,24 €/heure

**B) Activités de vérification :**

Président du jury	33,56 €/heure
Membre du jury	20,66 €/heure
Secrétaire du jury	12,91 €/heure

6. Les rémunérations susdites comprennent les retenues légales pour les cotisations de sécurité sociale et sont versées au titre des activités exercées en dehors de l'horaire de travail normal, des heures supplémentaires et du travail posté.

**Partie V – Indemnités et heures supplémentaires**

**Art. 219**

**(Indemnité de risque)**

1. Les professionnels du secteur opérationnel et technique du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers touchent, en sus du traitement prévu par la présente convention, une indemnité de risque mensuelle correspondant aux montants bruts indiqués ci-après :



- B2 390,37 €
  - B3 390,37 €
  - C1 463,56 €
  - C2 – chef de section 490,40 €
  - C2 – collaborateur technique d'incendie 541,67 €
  - D – inspecteur d'incendie 541,67 €
  - D – inspecteur d'incendie en chef 584,65 €
2. Les montants de l'indemnité visée au premier alinéa du présent article sont majorés de 44,41 euros et de 72,30 euros bruts pour les personnels qui justifient, respectivement, de plus de 22 ans et de plus de 28 ans d'ancienneté.
  3. Les montants susdits sont pris en compte aux fins du calcul du treizième mois.

**Art. 220**  
**(Indemnité opérationnelle)**

1. Il est établi que les personnels du secteur opérationnel et technique du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers ont droit à une indemnité opérationnelle financée aux termes de l'art. 156 (Indemnités et primes ne grevant pas le fonds unique d'établissement) de la présente convention.
2. L'indemnité en cause s'élève à 82,63 euros bruts et est versée pendant 12 mois.

**Art. 221**  
**(Indemnité de travail posté)**

1. L'indemnité brute à laquelle ont droit les personnels du secteur opérationnel et technique du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers pour le travail de nuit et pendant les jours fériés est fixée à 1,04 euro par heure.
2. Les personnels en service le Jour de l'An, le jour de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, le 15 août, le jour de Noël et à la Sainte-Barbe touchent une indemnité brute de 2,08 euros par heure.
3. Les personnels susmentionnés n'ont pas droit aux majorations horaires dont bénéficient les autres personnels des collectivités et organismes publics du statut unique.

**Art. 222**  
**(Astreinte)**

1. L'astreinte est un instrument organisationnel par lequel les personnels qualifiés du Corps qui, pendant la plus grande partie de la journée, exercent des fonctions de prévention et de formation, ainsi que de direction des différentes structures, peuvent être appelés à effectuer, dans des circonstances particulières, des interventions urgentes de secours technique, qui représentent par ailleurs la principale tâche institutionnelle du Corps en question.
2. Tous les personnels visés à l'art. 36 de la LR n° 7/1999 sont soumis à l'astreinte qui est obligatoire, réglementée et rétribuée conformément aux principes indiqués ci-après.
3. Par conséquent, le Commandement régional et la Direction des services d'incendie et des secours doivent fixer, par un ordre de service, le planning mensuel des astreintes.

### **Réglementation des astreintes**

4. L'ordre de service mensuel susmentionné, qui doit être diffusé 6 jours au moins avant la fin du mois précédant celui concerné, peut prévoir plusieurs périodes d'astreinte consécutive, pour des exigences particulières du Commandement ou sur demande explicite des intéressés.
5. Tout échange est autorisé à condition que les deux intéressés soient d'accord et qu'ils le communiquent au dirigeant la veille au moins, pour que celui-ci puisse procéder aux modifications nécessaires.
6. Les personnels d'astreinte sont joints par les opérateurs de la centrale d'appel de la caserne dont ils relèvent, par téléphone et/ou au moyen des appareils de télécommunication portables qui leur ont été fournis à cet effet.
7. Pour se rendre sur le lieu des opérations, lesdits personnels peuvent utiliser un véhicule de service.
8. Le responsable de l'équipe en service est tenu de faire appel aux personnels d'astreinte lorsqu'une action de secours nécessite une coordination et/ou une supervision technique d'un niveau supérieur par rapport à celui que sont en mesure d'assurer les équipes normalement appelées à intervenir en premier.
9. Les personnels d'astreinte ne doivent pas s'éloigner du ressort du Commandement régional et ce, dans le but d'être toujours prêts à répondre rapidement aux demandes d'intervention.
10. À titre absolument exceptionnel et sur autorisation du dirigeant responsable, les personnels d'astreinte peuvent s'éloigner dudit ressort, à condition que la rapidité de leur intervention soit toujours assurée.
11. Il est entendu que les personnels d'astreinte, une fois appelés, sont considérés comme étant en service de plein droit pendant toute la durée de l'intervention, soit à partir de l'appel jusqu'au retour à leur domicile. Par conséquent, ils ont droit à la rémunération prévue pour les heures supplémentaires effectuées en cas d'événements imprévisibles et d'interventions ne pouvant être différées. Pendant qu'ils sont en service, lesdits personnels ne touchent pas d'indemnité d'astreinte.
12. En cas d'événements particulièrement graves et/ou d'interventions susceptibles de se prolonger pendant la nuit précédant un jour ouvrable, les personnels en cause peuvent demander à être dispensés de leur service le lendemain et à récupérer ensuite les heures de travail non effectuées.
13. L'indemnité d'astreinte est versée selon les montants prévus par les dispositions de la convention en vigueur pour les personnels de l'Administration régionale.
14. À titre transitoire, dans l'attente que les organigrammes soient complétés, le plafond de 96 heures par mois peut être dépassé pour faire face à l'insuffisance de personnel.

### **Art. 223 (Heures supplémentaires)**

1. Le plafond individuel de 200 heures supplémentaires fixé par l'art. 9 de la LR n° 68 du 24 octobre 1989 n'est pas appliqué aux professionnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers.
2. La dépense relative à la rémunération des heures supplémentaires des professionnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers n'est pas prise en compte dans le calcul du plafond de dépense visé à l'art. 058 (Heures supplémentaires) de la présente convention.

**Art. 224**

**(Cours de formation pour les aspirants sapeurs-pompiers)**

1. Tout titulaire d'un emploi chez un particulier ou au sein d'une collectivité ou d'un organisme public, à l'exclusion de l'Administration régionale, qui participe à un cours de formation organisé en vue du recrutement d'agents a droit à une allocation correspondant à 80 p. 100 du traitement prévu pour l'emploi de sapeur-pompier, toute indemnité liée à l'exercice effectif des fonctions en cause étant exclue.

**Art. 225**

**(Assurance de responsabilité civile, administrative et comptable)**

1. Les dispositions de l'art. 169 (Responsabilité civile, administrative et comptable des directeurs des travaux) de la présente convention s'appliquent également aux agents visés à l'art. 36 de la LR n° 7 du 19 mars 1999.

**TITRE IV**

**Dispositions finales**

**Art. 226**

**(Tables d'équivalence des titres)**

1. 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 aux annexes C) et D) ci-après.
2. La prime de bilinguisme des personnels en fonction n'a fait l'objet d'aucune modification jusqu'au rajustement de la rémunération visé aux art. 35 et 36 de la CCRT du 12 juin 2000, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2000.

**Art. 227**

**(Dispositions de renvoi)**

1. Par l'art. 39 de la CCRT du 21 mai 2008, les parties se sont engagées à :
  - a) Refondre l'accord sur les prestations techniques dans le secteur des travaux publics ;
  - b) Refondre et compléter la partie d'accord concernant la progression horizontale ;
  - c) Vérifier et éventuellement modifier les systèmes d'évaluation des personnels ;
  - d) Réviser les dispositions en matière de déneigement ;
  - e) Garantir le suivi de l'application de la présente convention quant à la classification des personnels déjà établie ;
  - f) Définir le traitement des vice-secrétaires ;
  - g) Vérifier les dispositions en matière d'autorisations d'absence et de congés.

**TITRE V**  
**Annexes**

**Annexe A – Retraite complémentaire et indemnité de départ (TFR)**

Section I – Informations générales sur le fonds de retraite complémentaire

**Art. 1<sup>er</sup>**

**(Réglementation du fonds de retraite complémentaire des fonctionnaires régionaux)**

**A) Il est pris acte :**

1. Du fait que la loi régionale n° 3 du 28 juillet 1956 a institué le Fonds pour la liquidation d'une indemnité de cessation de fonctions en faveur des fonctionnaires régionaux, ci-après dénommé *FCS*, s'ajoutant aux prestations *INPDAP* ;
2. Du fait que la loi régionale n° 45 du 23 octobre 1995 (maintenant remplacée par la LR n° 22 du 23 juillet 2010) a accueilli les principes du décret législatif n° 29/1993 modifié en matière de privatisation du rapport de travail des personnels de l'Administration régionale ;
3. Des conclusions du rapport élaboré par la Commission mixte chargé de la mise en œuvre du fonds régional de retraite complémentaire institué par la délibération du Gouvernement régional n° 3782 du 6 septembre 1996 ;
4. Du fait que, par les conventions collectives du travail 1994/1997 des personnels appartenant aux différents grades et aux catégories de direction de l'Administration régionale, les parties se sont engagées à mettre en place les initiatives nécessaires à la constitution et à la réglementation de fonds de retraite complémentaire ;
5. Du fait que la loi régionale n° 41/1997 a abrogé les articles de la LR n° 3/1956 portant institution du *FCS*, prévu la reconnaissance des droits acquis par les fonctionnaires au 31 décembre 1997 et garanti, à compter de ladite date, une réévaluation du capital acquis ;
6. Du fait que le *FCS* s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'art. 3 du décret législatif n° 124/1993 et peut être considéré comme une forme de retraite complémentaire ;
7. Du fait que l'existence du *FCS* a été communiquée à la Commission de contrôle sur les fonds de retraite dans le but d'obtenir son inscription sur la liste officielle des fonds de retraite existants, de sauvegarder les droits acquis par les fonctionnaires et de maintenir le régime fiscal le plus favorable ;
8. Du fait que par sa lettre du 22 janvier 1998, réf. n° 571, la Commission susmentionnée a pris acte de la communication susdite et a attribué le code d'identification n° 16124 au fonds de retraite complémentaire en cause ;
9. De la nécessité d'adapter la situation à la nouvelle législation, de remplir toutes les obligations prévues et de revoir l'organisation et la gestion du *FCS*, compte tenu des dispositions du décret législatif n° 124/1993 (maintenant abrogé et remplacé par le décret législatif n° 252 du 5 décembre 2005) ;
10. Du fait qu'il y a lieu de procéder à la définition des statuts et des organes administratifs du *FCS*, ainsi que des modalités de gestion et de fonctionnement y afférentes ;
11. Du fait que, les versements *FCS* à la charge de l'employeur et ceux à la charge des salariés ayant été suspendus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998, il convient de définir les modalités de financement dudit fonds afin d'assurer la continuité aussi bien de son fonctionnement que de son financement.

**B) Il est convenu :**

1. De nommer un Comité provisoire d'administration du *FCS*, qui devra adopter toutes les modifications nécessaires aux fins du respect des dispositions du décret législatif n° 124/1993 (maintenant abrogé et remplacé par le décret législatif n° 252/2005) ; ledit Comité sera composé de 12 membres, choisis de manière paritaire entre les parties. Les représentants de l'employeur seront nommés par le Gouvernement régional et les représentants des personnels par les organisations syndicales signataires, conformément aux dispositions du décret du ministre du travail n° 211/1997. Il sera par ailleurs procédé, dans les six mois qui suivent la nomination du Comité susvisé, à l'élection des représentants des personnels, dans le respect du principe de la représentation proportionnelle fixé par la législation en vigueur ;
2. D'approuver le texte de la proposition relative aux statuts du *FCS* qui est annexé à l'accord du 10 juillet 1998, réf. n° 324, et de le soumettre à l'avis de la Commission de contrôle ; après avoir obtenu l'avis de celle-ci, les organes fondateurs se chargeront d'adopter lesdits statuts ;
3. De reconnaître les droits acquis au 31 décembre 1997 aux personnels adhérant au Fonds de cessation de fonctions (*FCS*) et exerçant leur activité au sein de l'Administration régionale à ladite date ;
4. Que les fonctionnaires adhérant au *FCS* à la date de l'entrée en vigueur du décret législatif n° 124/1993 (maintenant abrogé et remplacé par le décret législatif n° 252 du 5 décembre 2005), soit au 28 avril 1993, pourront bénéficier des conditions les plus favorables prévues par le décret susvisé, dont le versement, lors de leur départ à la retraite, d'une somme correspondant à 100 p. 100 du capital acquis ;
5. Qu'après son installation, le Comité provisoire susmentionné procédera à la définition des modalités nécessaires pour que le *FCS* puisse :
  - a) Verser les allocations aux ayants droit ;
  - b) Recouvrer directement les cotisations prévues par la présente annexe ou par des accords qui seront conclus à une date ultérieure ;
  - c) Gérer directement les ressources à sa disposition, selon des modalités qui seront définies dans le respect des statuts et de la législation en vigueur ; entre-temps, son fonctionnement sera assuré par l'Administration régionale.
6. Du fait que, compte tenu de l'abrogation des art. 189 et 213 de la LR n° 3/1956 réglementant le *FCS* et de la suspension du versement des cotisations y afférentes (1 p. 100 à la charge du fonctionnaire et 1 p. 100 à la charge de la Région) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998 et de la nécessité d'assurer la continuité de la gestion et de l'alimentation dudit fonds, il y a lieu de maintenir, après le 1<sup>er</sup> janvier 1998, la règle appliquée auparavant, comportant une cotisation de 1 p. 100 à la charge du salarié et une cotisation de 1 p. 100 à la charge de l'employeur et ce, jusqu'à ce que les négociations sur l'indemnité de départ (*TFR*) soient définies ou que les organes fondateurs signent des accords spécifiques en la matière ;
7. Que la base pour le calcul de la cotisation à la charge du salarié (1 p. 100) et de la cotisation à la charge de l'employeur (1 p. 100) est représentée par la matière imposable aux fins des cotisations de sécurité sociale ;
8. Que, malgré la suppression des articles de la LR n° 3/1956 portant institution du *FCS* et la suspension du versement de la cotisation à la charge de l'employeur et de celle à la charge du salarié, les cotisations dues au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1998 à la date de la présente annexe selon le pourcentage susvisé doivent être prélevées et versées au plus tôt sur un compte courant au nom dudit fonds et ce, afin d'assurer la continuité de l'alimentation de celui-ci ;

9. Que les cotisations visées au point précédent et celles qui seront versées par la suite restent déposées sur ledit compte courant jusqu'à ce que le *FCS* commence à gérer directement ses ressources, conformément aux dispositions définies ci-dessus ;
10. De la nécessité de définir les modalités susceptibles de favoriser l'insertion dudit *FCS* dans le cadre du fonds territorial pour les salariés en voie de constitution et ce, dans le but de lui garantir, à l'avenir également, un volume convenable d'adhérents et de crédits, ainsi qu'une gestion administrative rationnelle et efficace. À défaut d'insertion, le *FCS* pourra élargir son domaine d'action à d'autres catégories de salariés exerçant leur activité en Vallée d'Aoste.

**C) La Région autonome Vallée d'Aoste s'engage :**

1. À reconnaître au *FCS* une créance dont le montant correspond aux droits acquis par les fonctionnaires au 31 décembre 1997 ;
2. À définir un plan de paiement de ladite créance, comprenant les droits acquis, réévalués aux termes des dispositions indiquées ci-après, et prévoyant le versement de 20 milliards de livres à valoir sur son budget 1998, ainsi que de montants annuels à titre de couverture de la dette résiduelle, qui doit être réglée avant la fin 2003, sans préjudice de la possibilité pour l'Administration régionale de raccourcir le délai d'amortissement y afférent ;
3. À appliquer à la part de créance non encore payée un taux de réévaluation équivalant au taux annuel de rendement de l'indemnité de départ (*TFR*) de l'année de référence.

**D) Les parties s'engagent :**

1. À entamer des pourparlers en vue de définir les modalités d'attribution de l'indemnité de départ aux fonctionnaires régionaux et d'organiser par la suite un nouveau système de financement du *FCS*, tant pour ce qui est des cotisations à la charge des salariés que pour ce qui est des cotisations à la charge de l'employeur ;
  2. À prévoir la possibilité pour le *FCS* de verser à ses inscrits des acomptes sur le capital acquis, dans le respect des dispositions du décret législatif n° 124/1993 (maintenant abrogé et remplacé par le décret législatif n° 252/2005) et de la législation en la matière. Lesdits acomptes peuvent être accordés pour des dépenses de santé, à savoir des traitements et des interventions extraordinaires autorisés par les structures publiques compétentes, ou bien pour l'achat de la résidence principale du salarié ou de ses enfants ;
  3. À vérifier la possibilité d'appliquer les principes fixés par la LR n° 22/1997 modifiée dans le but de mettre au point des formes et des moyens susceptibles de garantir une gestion plus rentable et rationnelle du *FCS*.
- (\*) Par l'accord pour l'interprétation authentique signé le 9 mars 1999, l'ARRS et les organisations syndicales ont décidé que, dans le texte de l'accord du 10 juillet 1998 relatif à la réglementation du fonds de retraite complémentaire des fonctionnaires régionaux, par « personnels adhérant au *FCS* » l'on entend également les personnels de la maison de jeu de Saint-Vincent (délibération du Conseil régional n° 335 du 24 novembre 1967) ».

**Art. 2**  
**(Retraite complémentaire)**

1. L'Administration régionale et les organisations syndicales ont été les promotrices de l'accord passé en vue de l'institution et de la constitution du Fonds de retraite complémentaire pour les salariés de la Vallée d'Aoste (*FOPADIVA*).
2. Aux termes de la loi, des statuts du *FOPADIVA* et des règlements, les personnels des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la LR n° 22 du 23 juillet 2010 qui ne sont pas déjà inscrits au *FCS* et qui ont réussi leur période d'essai peuvent adhérer au *FOPADIVA*, qu'ils aient été recrutés sous contrat à durée indéterminée ou

déterminée, à condition que ce soit pour une période continue d'un an au moins. Cette disposition s'applique également au *FCS*.

3. La part de cotisation à la charge des administrations et la part de cotisation à la charge du salarié sont fixées chacune à 1 p. 100 du salaire imposable aux fins de la retraite ; par la suite, les parties pourront s'accorder pour modifier ledit pourcentage. Les administrations sont tenues de verser leurs parts de cotisation uniquement pour les salariés qui adhèrent au *FOPADIVA*.
4. Les parties s'engagent à définir, pour tous les personnels des administrations du statut unique, les modalités de transformation de l'indemnité de cessation de fonctions en indemnité de départ (*TFR*), les éléments de la rémunération utiles aux fins de la constitution des provisions pour le financement du *TFR* ainsi que la part de celui-ci destinée à la retraite complémentaire.
5. En cas de mutation d'un fonctionnaire d'une administration du statut unique à une autre, les droits acquis sont transférés sur le fonds de retraite complémentaire de l'administration d'accueil (*FOPADIVA* ou *FCS*).

### Art. 3

#### (Part de *TFR* destinée au fonds de retraite complémentaire)

##### Préambule.

- La Région Vallée d'Aoste, en qualité d'employeur et de représentant du secteur régional de l'école, l'association des syndicats de la Vallée d'Aoste, l'association des Communautés de montagne de la Vallée d'Aoste et les organisations syndicales confédérales et catégorielles représentatives de la fonction publique à l'échelon régional ont été les promotrices de l'accord passé le 23 novembre 1998 en vue de l'institution et de la constitution du *FOPADIVA* – Fonds de retraite complémentaire pour le personnel de la Région autonome Vallée d'Aoste ;
- Les personnels de la Région autonome Vallée d'Aoste et ceux des établissements publics non économiques qui touchent, au sens des lois d'institution y afférentes, les mêmes traitements que ceux fixés pour les fonctionnaires régionaux et qui ont procédé aux retenues prévues sont déjà inscrits au *FCS* que la Commission de surveillance des fonds de retraite a enregistré le 5 juillet 2000 sous le numéro 1612 du Registre des fonds de retraite – II<sup>e</sup> section spéciale – Fonds de retraite préexistants sans personnalité morale ;
- L'inscription des fonctionnaires au *FOPADIVA* a été autorisée, à compter du 23 novembre 1999, par la Commission de surveillance des fonds de retraite ;
- Par l'accord du 22 mars 2000, la Région, le *CELVA* et les organisations syndicales se sont engagées à : a) Assurer aux personnels des administrations du statut unique régional, par des conventions collectives et des dispositions législatives, la faculté d'adhérer au *FOPADIVA* ou à l'un des fonds nationaux de référence ; b) Harmoniser, en vue de permettre l'inscription au *FOPADIVA* desdits personnels, les dispositions des accords régionaux et celles de la législation et des accords nationaux en matière de retraite complémentaire et de réglementation du *TFR* des fonctionnaires ; c) Utiliser le *TFR* dans le cadre des administrations publiques œuvrant dans la Région autonome Vallée d'Aoste pour financer la retraite complémentaire à l'échelon régional ;
- Par la convention collective régionale 1998/2001 des personnels des administrations du statut unique, les parties se sont engagées à définir les modalités de transformation de l'indemnité de cessation de fonctions en indemnité de départ (*TFR*), les éléments de la rémunération utiles aux fins de la constitution des provisions pour le financement du *TFR* ainsi que la part de celui-ci destinée à la retraite complémentaire.

##### Considérant que :

- Le quatrième alinéa de l'art. 74 de la loi n° 388 du 23 décembre 2000 (Loi de finances 2001) a établi que les organismes dont les personnels tombent sous le coup de dispositions relevant des compétences propres ou déléguées de la Région Vallée d'Aoste versent eux-mêmes l'indemnité

de départ à leurs personnels et qu'aucune cotisation en matière d'indemnité de cessation de fonctions, quelle que soit sa dénomination, ne doit plus être versée aux organismes de sécurité sociale, aux termes de la législation nationale en vigueur ;

- Les dispositions d'application du quatrième alinéa de l'art. 74 de la loi n° 388/2000 doivent être adoptées ;

La part de *TFR* destinée au fonds de retraite complémentaire est fixée à 2 p. 100 du traitement pris en compte pour le calcul dudit *TFR* pour les fonctionnaires recrutés avant la date d'entrée en vigueur des mesures visées au cinquième alinéa de l'art. 2 de la loi n° 335 du 8 août 1995, aux termes des dispositions d'application du quatrième alinéa de l'art. 74 de la loi n° 388/2000, et qui ont choisi d'adhérer aux fonds de retraite complémentaire (*FCS* ou *FOPADIVA*) ou qui adhéraient déjà à d'autres régimes de retraite complémentaire (*FCS*).

#### Section II – Fonds de retraite

#### **Art. 4**

#### **(Fonds de retraite territoriaux)**

1. En application des dispositions régionales en vigueur en la matière, des accords contractuels signés par l'ARRS et de la convention collective des personnels des collectivités et organismes publics du statut unique régional en vigueur et conformément aux dispositions nationales en matière de retraite complémentaire, les personnels qui relèvent du domaine d'application de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 22 du 23 juillet 2010 ont la faculté d'adhérer aux fonds de retraite complémentaire à caractère territorial dénommés Fonds de retraite complémentaire pour les salariés de la Vallée d'Aoste (*FOPADIVA*) et Fonds de cessation de fonctions (*FCS*), suivant les modalités prévues par les statuts de ces derniers et sur la base des domaines de référence y afférents. Lesdits fonds se basent sur le principe de l'adhésion volontaire et fonctionnent suivant le système de la capitalisation individuelle en régime de cotisation préétablie.
2. Afin de limiter l'incidence des coûts de gestion et de rechercher une meilleure économie et une meilleure efficience d'échelle, les parties s'accordent sur l'opportunité de mettre en route un processus de fusion des deux fonds cités au premier alinéa ci-dessus.

#### **Art. 5**

#### **(Destinataires)**

1. Les personnels en service au 31 décembre 2000 qui choisissent ou ont choisi le régime du *TFR*, ainsi que les personnels recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 qui demandent à adhérer aux fonds de retraite visés à l'art. 4 de la présente annexe sont associés à ces derniers, exception faite des personnels qui adhèrent déjà au *FCS* et pour qui les traitements et les conditions en vigueur demeurent inchangés, sauf s'ils choisissent une option différente.

#### **Art. 6**

#### **(Dispositions sur le financement des fonds de retraite)**

1. Au sens des accords contractuels signés par l'ARRS le 24 juillet et le 26 septembre 2001, les parts de *TFR* pouvant être destinées aux fonds de retraite par les personnels en service au 31 décembre 2000 qui adhèrent au *FCS* ou au *FOPADIVA* et ont choisi le régime du *TFR* sont fixées à 2 p. 100 du salaire de base pris en compte aux fins du calcul de l'indemnité de départ en cause. Les parties pourront décider par la suite d'augmenter ledit pourcentage.
2. Pour les personnels recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 qui demandent à adhérer aux fonds de retraite en cause, les provisions annuelles pour le financement du *TFR* sont intégralement destinées auxdits fonds.



3. Pour le financement la part de *TFR* et des provisions visées aux premier et deuxième alinéas du présent article, il est fait application des règles établies par l'art. 2 du décret du président du Conseil des ministres du 20 décembre 1999, modifié par le DPCM du 2 mars 2011 (alinéas 3, 3 bis, 3 ter, 3 quater, 3 quinquies et 3 sexies).
4. Les parts de *TFR* prévues lors de la première application et les parts établies par la suite qui ne sont pas couvertes suivant les modalités définies par le troisième alinéa du présent article seront considérées comme des parts fictives et seront actualisées selon le mécanisme visé à l'art. 7 ci-dessous.
5. Les parts de *TFR* destinées aux fonds de retraite ne sont pas prises en compte dans la constitution des provisions dudit *TFR*.
6. Les personnels relevant de l'*INPDAP* pour l'indemnité de cessation de fonctions qui choisissent d'adhérer aux fonds de retraite au sens du troisième alinéa de l'art. 2 ci-dessus, avec les effets visés à l'art. 3 de la présente annexe, ont droit, conformément au cinquante-sixième alinéa de l'art. 59 de la loi n° 449/1997, à une cotisation équivalant à 1,5 p. 100 de la base de contribution de référence aux fins du calcul des indemnités de cessation de fonctions en vigueur, quelle que soit leur dénomination. Ladite cotisation, qui représente un élément fictif, est considérée comme neutre par rapport aux cotisations des travailleurs et des administrations. Les personnels des établissements publics non économiques, des organismes de recherche et d'expérimentation et des organismes ne relevant pas de l'*INPDAP* n'ont pas droit à ladite cotisation.
7. En sus des cotisations visées aux alinéas précédents, il est possible de destiner aux fonds de retraite d'autres ressources, dans le respect des décisions qui seront prises en la matière dans le cadre de la négociation collective.

#### **Art. 7**

##### **(Virement des sommes acquises aux fonds de retraite)**

1. Pour ce qui est des personnels relevant de l'*INPDAP* pour l'indemnité de cessation de fonctions, au moment de la cessation de leur contrat de travail ou suivant les modalités qui seront établies par la loi et par les accords d'application de l'art. 74 de la loi n° 388/2000, ledit Institut virera au fonds de retraite les sommes acquises, qui se composent des provisions fictives du *TFR*, ainsi que de celles relatives à la cotisation de 1,5 p. 100 visées au sixième alinéa de l'art. 6 de la présente annexe. Lesdites provisions bénéficient d'un taux de rendement qui correspondra, à titre transitoire, pour la période de consolidation de la structure financière des fonds pour la fonction publique, à la moyenne des rendements nets d'un panier de fonds de retraite complémentaire présents sur le marché et choisis, par décret du Ministère du trésor, du budget et de la programmation économique, parmi ceux ayant un plus grand nombre d'adhérents. Quant aux personnels ne relevant pas de l'*INPDAP* pour l'indemnité de cessation de fonctions, tels que ceux des établissements publics non économiques, des organismes de recherche et d'expérimentation et des chambres de commerce, c'est à leur employeur qu'il appartient de pourvoir aux obligations en cause.
2. Ensuite, après vérification avec les parties sociales de la consolidation de la structure financière des fonds de retraite, il sera fait application du rendement net des fonds de retraite auxquels les personnels ont adhéré.

#### **Art. 8**

##### **(Dispositions relatives aux établissements publics non économiques et aux organismes de recherche et d'expérimentation)**

1. Pour ce qui est des établissements publics non économiques et des organismes de recherche et d'expérimentation, la négociation y afférente portera application des dispositions de l'accord cadre, compte tenu de l'art. 64 de la loi n° 144 du 17 mai 1999.

Section III – Indemnité de départ

**Considérant :**

- que le passage à l'indemnité de départ ainsi que l'institution et la valorisation des régimes de retraite complémentaire par l'utilisation du *TFR* vaut objectif stratégique dans le cadre de la négociation collective relative à la fonction publique régionale ;
- que le Fonds de cessation de fonctions (*FCS*), en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1956, est devenu un fonds de retraite complémentaire des fonctionnaires régionaux à la suite de l'accord que l'ARRS et les organisations syndicales ont signé le 10 juillet 1998 et le Fonds de retraite complémentaire pour les salariés de la Vallée d'Aoste (*FOPADIVA*) a été institué par l'accord passé le 23 novembre 1998 entre les parties patronales publiques et privées et les organisations syndicales confédérales et catégorielles représentatives à l'échelon régional ;
- que, par l'accord du 22 mars 2000, la Région, le *CELVA* et les organisations syndicales se sont engagés, entre autres, à harmoniser les dispositions des accords régionaux et celles de la législation et des accords nationaux en matière de retraite complémentaire et à utiliser le *TFR* dans le cadre des administrations publiques de la Vallée d'Aoste pour financer la retraite complémentaire à l'échelon régional, et ce, afin que l'indemnité de départ soit réelle et non virtuelle, conformément à la législation nationale ;
- que les parties ont réglé l'adhésion au *FOPADIVA* dans le cadre de la convention collective régionale 1998-2001 signée le 12 juin 2000 (première convention collective du statut unique) et se sont engagées, entre autres, à définir ultérieurement, au titre de l'ensemble du statut unique, les modalités de transformation de l'indemnité *INPDAP* en indemnité de départ (*TFR*), ainsi que les éléments de la rémunération utiles aux fins de la constitution des provisions pour le financement de celle-ci et la part de *TFR* destinée à la pension complémentaire ;
- que les dispositions relatives au *TFR* des fonctionnaires visées à l'art. 2 de la loi n° 335/1995 portant réforme des retraites (loi Dini) ont été modifiées par le quatrième alinéa de l'art. 74 de la loi n° 388/2000 (Loi de finances au titre de 2001), qui a établi qu'en Vallée d'Aoste l'indemnité de départ doit être versée par l'organisme d'appartenance et qu'aucune cotisation ne doit plus être versée à l'*INPDAP* au titre de l'indemnité de cessation de fonctions. Par ailleurs, la loi Dini renvoyait la réglementation d'application y afférente à des dispositions d'application du Statut spécial et garantissait l'absence de toute dépense supplémentaire à la charge des finances publiques ;
- que la modification effectuée par l'art. 74 de la loi n° 388/2000 prévoit l'adoption de dispositions d'application au sens du Statut spécial, que l'accord signé le 24 juillet 2001 par l'ARRS et les organisations syndicales a fixé le montant de l'indemnité de départ (*TFR*) destinée à la retraite complémentaire des fonctionnaires recrutés avant l'entrée en vigueur des dispositions combinées du cinquième alinéa de l'art. 2 de la loi n° 335/1995 et de l'art. 74 susdit et que l'accord du 26 août 2004 a défini les éléments de la rémunération utiles aux fins de la constitution des provisions pour le financement du *TFR* ;
- que la convention collective en vigueur a renvoyé à des accords ultérieurs la définition de l'indemnité de départ dans la fonction publique régionale, aux termes des dispositions de l'art. 2 de la loi n° 335/1995, et n'a pas complété les dispositions y afférentes du fait de la non-application de ladite loi ;
- que le projet de loi portant application de l'art. 74 de la loi n° 388/2000, présenté à la Commission paritaire, n'a pas été approuvé par le représentant de l'Etat, qui percevait dans cette

proposition d'initiative régionale des dépenses supplémentaires à la charge des finances publiques. Le modèle prévu par le législateur national ne semble donc pas être actuellement applicable et l'impasse qui en découle rend urgente la mise en route des actions susceptibles de garantir, bien qu'à titre transitoire, un certain nombre de règles pour le statut unique de la fonction publique régionale.

**Compte tenu du cadre normatif national, à savoir :**

- Les cinquième, sixième, septième et huitième alinéas de l'art. 2 de la loi n° 335/1995 modifiée, relative à la réforme des retraites de base et complémentaires, qui constitue la référence normative fondamentale et qui a établi le passage des fonctionnaires au régime du *TFR* et le démarrage du régime des retraites complémentaires, en modifiant le décret législatif n° 124/1993 et en renvoyant aux conventions collectives nationales la définition des modalités d'application y afférentes et à un décret du président du Conseil des ministres les dispositions d'application desdites conventions ;
- Les cinquante-sixième et cinquante-septième alinéas de l'art. 59 de la loi n° 449/1997, qui réglementent les modalités d'option pour le *TFR* et la création de la retraite complémentaire pour les fonctionnaires en service. Il est à signaler que ces dispositions sont appliquées aux personnels des Régions à statut spécial et aux Provinces autonomes de Trente et de Bolzano, conformément à leurs statuts respectifs et aux dispositions d'application y afférentes ;
- L'art. 26 de la loi n° 448/1998, qui renvoie toute disposition supplémentaire pour le passage au *TFR* au décret du président du Conseil des ministres prévu par le sixième alinéa de l'art. 2 de la loi n° 335/1995 ;
- L'accord cadre signé par l'*Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN)* et les organisations syndicales le 29 juillet 1999 et le décret du président du Conseil des ministres du 20 décembre 1999, qui ont porté application des dispositions des cinquième, sixième, septième et huitième alinéas de l'art. 2 de la loi n° 335/1995 et de l'art. 26 de la loi n° 448/1995.

Rappelant les autres textes, soit la loi constitutionnelle n° 3/2001 et la loi n° 243/2004 portant réforme des retraites, ainsi que les décrets législatifs en matière de *TFR* et de retraite complémentaire.

Compte tenu de cette situation et des prévisions de la loi régionale n° 22/2010 quant aux moyens nécessaires aux fins de la négociation collective pour les personnels des collectivités et organismes publics du statut unique régional.

Considérant qu'aucun des accords prévus au sujet du *TFR* et de la retraite complémentaire n'a encore été signé pour le statut unique de la fonction publique régionale, dans l'attente de l'application du principe de l'art. 74 de la loi n° 388/2000 auquel les conventions en vigueur ont renvoyé et dont la concrétisation semble être freinée du fait des dépenses supplémentaires présumées à la charge des finances publiques et compte tenu de la nécessité de fixer, bien qu'à titre transitoire, un certain nombre de règles pour ledit statut unique, la réglementation de cette matière ne peut plus être renvoyée, sans préjudice de la validité du principe susdit.

Par conséquent, dans l'attente des dispositions législatives d'application de l'art. 74 de la loi n° 388/2000 et conformément aux dispositions de l'accord cadre passé entre l'*ARAN* et les organisations syndicales le 29 juillet 1999 et du DPCM du 20 décembre 1999, dans le but de définir les dispositions contractuelles en matière de *TFR* et de retraite complémentaire des fonctionnaires des collectivités et organismes publics du statut unique régional et de sauvegarder les

caractéristiques des régimes de retraite complémentaire existant sur le territoire régional, dans le respect des dispositions du Statut spécial et des principes généraux contenus dans les lois nationales portant réforme des retraites, les parties conviennent de ce qui suit.

#### **Art. 9**

##### **(Modalités et délais d'application des dispositions en matière de TFR)**

1. Les dispositions en matière d'indemnité de départ prévues par l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 297 du 29 mai 1982 et par l'art. 2120 du Code civil s'appliquent aux fonctionnaires recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.
2. Les fonctionnaires en service au 31 décembre 2000 peuvent demander la transformation de leur indemnité de cessation de fonctions, quelle que soit sa dénomination, en TFR, en signant le formulaire d'adhésion à un fonds de retraite aux termes des dispositions de la convention collective. Les fonctionnaires qui ne demandent pas ladite transformation continuent de bénéficier de indemnité de cessation de fonctions en vigueur et d'être soumis aux règles y afférentes.

#### **Art. 10**

##### **(Effets sur le TFR de l'option relative à l'adhésion aux fonds de retraite)**

1. L'exercice de l'option relative à l'adhésion aux fonds de retraite visés à la Section II ci-dessus suppose l'application des dispositions de l'art. 2120 du Code civil en matière de TFR, condition indispensable au financement des retraites complémentaires.
2. À compter de la date de l'exercice de l'option susdite, les parts de TFR sont calculées selon les règles prévues par l'art. 2120 du Code civil. Le calcul de l'indemnité de cessation de fonctions déjà acquise à la date de l'exercice de l'option, soit de la signature du formulaire d'adhésion au fonds de retraite, est effectué selon les dispositions en vigueur auparavant. La réévaluation et la liquidation de la somme ainsi calculée, ainsi que des parts de TFR acquises à compter de la date susdite sont effectuées selon les dispositions de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 297/1982. À l'indemnité de cessation de fonctions acquise à la date de l'exercice de l'option et à sa réévaluation doivent être appliqués les abattements prévus par la législation fiscale en vigueur auparavant en matière d'indemnité de cessation de fonctions. L'INPDAP remplit ces obligations pour les fonctionnaires de son ressort, alors que, pour les autres, ce sont leurs organismes d'appartenance qui s'en chargent.

#### **Art. 11**

##### **(Indemnité de départ)**

1. La rétribution annuelle sur la base de laquelle doit être calculée l'indemnité de départ comprend les éléments suivants :
  - a) Salaire fixe ;
  - b) Treizième mois ;
  - c) Rétribution individuelle d'ancienneté ;
  - d) Prime de bilinguisme ;
  - e) Prime de responsabilité au sens des art. 037 (Attribution et révocation de mandats dans le cadre des positions caractérisées par des compétences particulières) et 038 (Prime de responsabilité) du texte unique ;
  - f) Prime de direction de 774,69 euros au sens du troisième alinéa de l'art. 17 de la CCNT des personnels des collectivités locales du 1<sup>er</sup> avril 1999 ;

- g) Prime de responsabilité versée aux fonctionnaires de catégorie C, position C2, des communes les moins peuplées, au sens de l'art. 039 (Mesures en faveur des communes les moins peuplées) du texte unique ;
- h) Prime de responsabilité versée par les administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D, au sens de l'art. 040 (Autres administrations ne disposant pas de dirigeants ni de fonctionnaires de catégorie D) du texte unique ;
- i) Indemnité due aux agents communaux affectés à l'aire de la surveillance au sens de l'art. 161 (Indemnité due aux agents communaux affectés à l'aire de la surveillance) du texte unique ;
- j) Indemnité de l'aire de la surveillance au sens de la lettre b) du premier alinéa de l'art. 37 de la CCNT des personnels des collectivités locales du 6 juillet 1995 et de la lettre l) du premier alinéa de l'art. 156 (Indemnités et primes ne grevant pas le fonds unique d'établissement) du texte unique ;
- k) Indemnité due aux personnels éducateurs au sens de l'art. 163 (Indemnité due aux personnels éducateurs) du texte unique ;
- l) Indemnités personnelles non résorbables ;
- m) Indemnité de service actif auprès de la maison de jeu de Saint-Vincent, au sens de l'art. 5 de l'accord relatif à la définition et à la clôture de la convention 1994/1997 des personnels appartenant aux grades de l'Administration régionale et de l'art. 167 (Indemnité de service actif des contrôleurs de la maison de jeu de Saint-Vincent) du texte unique ;
- n) Indemnité de police des mines au sens de l'art. 10 de l'accord relatif à la définition et à la clôture de la convention 1994/1997 des personnels appartenant aux grades de l'Administration régionale et de la lettre u. du premier alinéa de l'art. 156 (Indemnités et primes ne grevant pas le fonds unique d'établissement) du texte unique ;
- o) Indemnité due aux personnels du Corps forestier de la Vallée d'Aoste et prise en compte pour le calcul de la retraite, au sens de l'art. 11 de l'accord relatif à la définition et à la clôture de la convention 1994/1997 des personnels appartenant aux grades de l'Administration régionale et de l'art. 168 (Indemnité due aux personnels du Corps forestier de la Vallée d'Aoste et prise en compte pour le calcul de la retraite) du texte unique ;
- p) Indemnité de risque due aux professionnels du secteur opérationnel et technique du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers au sens de l'art. 219 (Indemnité de risque) du texte unique.

**Art. 12**  
**(Dépenses)**

1. Les dépenses dérivant de l'application des dispositions de la présente section sont couvertes par les crédits prévus à cet effet dans les budgets de chaque collectivité ou organisme public.

**Art. 13**  
**(Calcul du TFR)**

1. L'indemnité de départ des fonctionnaires visés à l'art. 001 (Champ d'application et objectifs) du texte unique doit être calculée selon les critères prévus par l'art. 2120 du Code civil sur les éléments de la rémunération définis au sens de l'art. 11 de la présente annexe.
2. D'autres éléments de la rémunération pourront être pris en considération lors du renouvellement de la convention collective des personnels des collectivités et organismes publics du statut unique.

3. Les provisions annuelles sont calculées sur la base du taux fixé pour les personnels du secteur privé inscrits à l'*INPS*, soit 6,91 p. 100 du salaire de base de référence.
4. La cotisation que les administrations publiques doivent verser à l'*INPDAP*, qui correspond à 6,10 p. 100 de la base de référence établie au sens des dispositions de l'art. 11 de la loi n° 152 du 8 mars 1968, demeure inchangée.

**Art. 14**  
**(Personnes publiques compétentes)**

1. L'*INPDAP* procède à la constitution des provisions pour le financement du *TFR* des fonctionnaires de son ressort et à la liquidation de l'indemnité de départ de ces derniers, au moment où ils cessent d'exercer leurs fonctions ou selon les modalités qui seront définies par les dispositions législatives et les accords d'application des dispositions de l'art. 74 de la loi n° 388/2000, au sens de la loi n° 297 du 29 mai 1982. Quant aux personnels qui ne relèvent pas de l'*INPDAP* pour l'indemnité de cessation de fonctions, tels que ceux des établissements publics non économiques, des organismes de recherche et d'expérimentation et des chambres de commerce, c'est à leur employeur qu'il appartient de pourvoir aux obligations en question.

**Art. 15**  
**(Effets sur le salaire du passage au TFR)**

1. À compter de la date de l'exercice de l'option visée au deuxième alinéa de l'art. 6 de la présente annexe, aux fonctionnaires qui choisissent de passer du régime de l'indemnité de cessation de fonctions à celui de l'indemnité de départ (*TFR*), la cotisation obligatoire s'élevant à 2,5 p. 100 du salaire de base prévue par l'art. 11 de la loi n° 152/1968 et par l'art. 37 du DPR n° 1032 du 29 décembre 1973 n'est pas appliquée. La suppression de cette cotisation ne comporte aucune retombée sur le salaire imposable.
2. Pour que le salaire net global des travailleurs concernés par les dispositions du premier alinéa du présent article et celui utile aux fins du calcul de la retraite demeurent inchangés, le salaire brut doit être réduit d'un montant qui correspond à celui de la cotisation obligatoire supprimée. Parallèlement, la somme en question est récupérée grâce à une augmentation fictive nécessaire aux fins du calcul de la retraite, de l'application des dispositions relatives au *TFR* et de la convention de référence, ainsi que de la définition de la masse salariale pour les conventions collectives.
3. Les dispositions visées aux premier et deuxième alinéas du présent article sont appliquées aux fonctionnaires recrutés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**Art. 16**  
**(Contrats de travail à durée déterminée)**

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, les personnels sous contrat de travail à durée déterminée sont soumis aux dispositions sur l'indemnité de départ (*TFR*) en vigueur pour les personnels du secteur privé, conformément à la loi en la matière, et ce, sans préjudice de la possibilité, pour les personnes intéressées, de racheter, selon les modalités prévues par les dispositions y afférentes, les périodes de travail effectuées auparavant sous contrat à durée déterminée.

**Art. 17**  
**(Dispositions finales)**

1. Les dispositions de l'art. 6 de la présente annexe ne s'appliquent pas aux collectivités et organismes publics dont le personnel ne relève pas de l'*INPDAP* pour l'indemnité de cessation de fonctions et qui ne fait donc pas l'objet de la retenue de 2,5 p. 100 du salaire de base prévu par l'art. 11 de la loi n° 152/1968 et par l'art. 37 du DPR n° 1032 du 29 décembre 1973.

2. Les prestations sociales et financières en vigueur, dont les buts sont établis par le DM n° 463 du 28 juillet 1998 demeurent inchangées et continuent d'être gérées par l'*INPDAP* au sens du deux cent quarante-cinquième alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 662 du 23 décembre 1996. Demeurent également inchangées les prestations prévues par les conventions en vigueur.
3. Les conditions relatives à l'harmonisation public/privé en matière d'avances seront examinées au moment de la négociation, dans le respect des équilibres du budget des finances publiques.

**Annexe B – Actes déclaratoires relatifs aux catégories dont relèvent les personnels des collectivités et organismes publics du statut unique**

**CATÉGORIE A**

Cette catégorie regroupe les personnels exerçant une activité auxiliaire qui n'exige aucune compétence professionnelle particulière mais uniquement une période minimale de pratique, ainsi que les personnels 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 de personnels qui remplissent des fonctions supérieures, des opérations bien définies n'exigeant aucune préparation professionnelle particulière, autonomes et/ou préliminaires, conséquentes ou de soutien aux actions du groupe opérationnel dans lequel ils sont insérés ou du fonctionnaire avec lequel ils collaborent. Ils utilisent, dans l'exercice de leurs fonctions, des appareils d'un usage simple ou des automobiles.
- Ils exercent leurs fonctions sur la base d'instructions non nécessairement détaillées et uniquement dans le cadre des compétences professionnelles de leur profil d'appartenance.

À titre d'exemple, les profils indiqués ci-après relèvent de cette position : aide-lingère, agent de service, auxiliaire de service, agent préposé aux services auxiliaires, agent de service des établissements d'enseignement, lingère, huissier, coursier.

**CATÉGORIE B**

Cette catégorie regroupe les personnels qui exercent, suivant des orientations bien définies et limitativement aux compétences relatives à des processus opérationnels précis, des fonctions générales et/ou spécialisées dans les différents domaines d'application, ainsi que les personnels qui contribuent, dans le domaine administratif, 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 doivent justifier de compétences techniques, pratiques et manuelles d'un niveau qualifié et savoir, entre autres, utiliser des outils de travail et des équipements et pourvoir à l'entretien de ceux-ci, ainsi que conduire des véhicules et des engins. Ils peuvent être appelés à accomplir des opérations pour lesquelles des titres d'habilitation ou des permis de conduire particuliers sont exigés ou encore des connaissances de base sur des procédures administratives simples.
- Ils exercent leurs fonctions sur la base d'instructions non nécessairement détaillées et uniquement dans le cadre des compétences professionnelles de leur profil d'appartenance.

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

**Accès par avancement :** les personnels intéressés doivent relever de la position A et suivre un parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionné par des épreuves de sélection visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises.

**Conditions requises pour l'avancement :** les personnes intéressés doivent justifier d'une ancienneté de deux ans dans un emploi relevant de la position A.



## **POSITION B2 : AGENTS SPÉCIALISÉS**

### **Compétences professionnelles :**

- Ils sont chargés d'activités d'ordre technique, comptable et administratif. Ils exercent, suivant les instructions reçues, des fonctions qui demandent une formation professionnelle spécifique, une connaissance suffisante d'outils plus ou moins complexes et la capacité d'utiliser ces derniers, ainsi que des fonctions techniques spécialisées 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 d'assurer des soins infirmiers de base.
- Ils exercent leurs fonctions sur la base d'instructions non nécessairement détaillées et uniquement dans le cadre de procédures bien déterminées qui leur permettent, toutefois, une certaine marge d'évaluation.

À titre d'exemple, les profils indiqués ci-après relèvent de cette position : chauffeur mécanicien, conducteur, ouvrier chauffeur, ouvrier spécialisé, terrassier archéologique, garde forestier (moins de 5 ans d'ancienneté), assistant technique, archiviste dactylographe, assistant, agent préposé aux manifestations, agent de bureau, cuisinier, sapeur-pompier (moins de 5 ans d'ancienneté), dactylographe, instructeur bûcheron, préposé à la reprographie, aide à domicile, huissier chargé des notifications, cantonnier, magasinier, standardiste.

**Accès par avancement :** les personnels intéressés doivent relever des positions A ou B1 et suivre un parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionné par des épreuves de sélection visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises.

**Conditions requises pour l'avancement :** les intéressés doivent justifier d'une ancienneté de quatre ans dans la position A ou de deux dans 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 ;
- Ils exercent leurs fonctions sur la base d'instructions non nécessairement détaillées et uniquement dans le cadre de procédures bien déterminées qui leur permettent, toutefois, une certaine marge d'évaluation et ils sont responsables des résultats obtenus directement ou par l'intermédiaire des unités qui leur sont éventuellement subordonnées.

À titre d'exemple, les profils indiqués ci-après relèvent de cette position : chauffeur mécanicien chef de garage, cantonnier en chef, chef d'atelier de réparation, garde forestier et sapeur-pompier (plus de 5 ans d'ancienneté), 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 :** les personnels intéressés doivent relever des positions B1 ou B2 et suivre un parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionné par des épreuves de sélection visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises.

**Conditions requises pour l'avancement :** les intéressés doivent justifier d'une ancienneté de quatre ans dans un emploi de la position B1 ou de deux ans dans un emploi de la position B2, ainsi que d'un titre d'études secondaires du premier degré.

#### CATÉGORIE C

Cette catégorie regroupe les personnels 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 ;
- Un travail d'ordre intellectuel et la responsabilité des résultats relatifs à des procédures productrices ou 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 ;
- Des relations et des rapports de collaboration avec les personnels de leur unité organisationnelle d'appartenance et avec des personnels ne relevant pas de cette dernière, des relations avec d'autres institutions, qui comportent des contacts directs ou non, et des relations plus ou moins complexes avec les usagers, qui comportent des contacts directs et 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 les données nécessaires à l'exercice de fonctions professionnelles spécialisées dans le domaine administratif, technique, comptable et de la surveillance ;
- Ils gèrent des procédures et des problèmes moyennement complexes ;
- Ils exercent leurs fonctions sur la base d'instructions d'ordre général, de dispositions et de procédures valables dans le cadre de leur sphère d'activité et 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, les profils indiqués ci-après relèvent de cette position : vice-chef des services techniques, brigadier forestier, aide-restaurateur, préposé à la reprographie en chef, agent technique, dessinateur, agent technique chargé du microfilmage, photocompositeur, médiateur de la communication, agent administratif et comptable, chef d'équipe des sapeurs-pompiers, agent administratif, agent de la police locale.

**Accès par avancement :** les personnels intéressés doivent relever des positions B1, B2 ou B3 et suivre un parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionné 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 est réservé aux personnels des corps respectifs, suivant les modalités y afférentes.

**Conditions requises pour l'avancement :** les intéressés doivent justifier d'une ancienneté de six ans dans un emploi de la position B1, de quatre ans dans un emploi de la position B2 et de deux ans dans un emploi de la position B3, du diplôme d'études secondaires du premier degré, ainsi que des titres d'habilitation professionnelle requis par la loi.

## **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 à des pratiques générales et sont chargés des relations extérieures dans le cadre d'affaires ou de dossiers très importants ;
- Ils organisent et traitent des données complexes ;
- Ils coordonnent et, s'il y a lieu, dirigent des unités opérationnelles internes ;
- Ils sont autonomes dans l'identification et la sélection des procédures et des techniques les plus appropriées pour la solution de toute question concrète de travail et responsables des résultats de leurs actions ainsi que des résultats obtenus par les unités qui leur sont éventuellement subordonnées.

À titre d'exemple, les profils indiqués ci-après relèvent de cette position : chargé de relations publiques, aide-bibliothécaire, aide-chercheur, animateur, animateur écologique, archiviste, archiviste-bibliothécaire, archiviste-iconographe, 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, restaurateur, chargé des relevés archéologiques, secrétaire, secrétaire des institutions scolaires et éducatives, technicien de laboratoire, expert en incendies de forêt, technicien minier, 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 chef, caporal, éducateur de chèche, infirmier professionnel, instructeur technique, animateur de bibliothèque.

**Accès par avancement :** les personnels intéressés doivent relever des positions B2, B3 ou C1 et suivre un parcours de qualification et de recyclage professionnel sanctionné par des épreuves de sélection visant à évaluer l'expérience et les compétences acquises. Quant aux profils de maréchal forestier, de chef de section des sapeurs-pompiers et de caporal, l'accès est réservé aux personnels des corps respectifs, suivant les modalités y afférentes.

**Conditions requises pour l'avancement :** les intéressés doivent justifier d'une ancienneté de six ans dans un emploi de la position B2, de quatre ans dans un emploi de la position B3 ou de deux ans dans un emploi de la position C1, du diplôme d'études secondaires du premier degré, ainsi que des titres d'habilitation professionnelle requis par la loi.

## **CATÉGORIE D**

Cette catégorie regroupe les personnels qui exercent, au sein des unités sans dirigeant auxquelles ils sont affectés, dans le respect des orientations générales qui leur sont imparties et en vertu de leur connaissance des processus de gestion, des fonctions de direction, de coordination et de contrôle de grande importance, ainsi que les personnels qui exercent 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 processus de gestion et avoir une expérience adéquate ;

- Ils exercent des fonctions d'ordre technique, administratif, comptable ou d'assistance comportant l'instruction d'actes ou le traitement de données et exigeant une remarquable qualification professionnelle ;
- Ils organisent, dirigent et coordonnent les activités des unités opérationnelles ;
- Ils sont chargés des relations extérieures ;
- Ils exercent leurs fonctions sur la base de prescriptions et de directives d'ordre général, de dispositions et de procédures, ils sont autonomes dans l'identification des procédures les plus appropriées pour la solution des cas examinés et des questions concrètes de travail et ils sont responsables des résultats de leurs actions ainsi que des résultats obtenus par le groupe qu'ils coordonnent.

À titre d'exemple, les profils indiqués ci-après relèvent de cette position : archiviste en chef, assistant social, assistant technique, bibliothécaire, chef de secrétariat, collaborateur de greffe, documentaliste, agent de greffe, ingénieur, instructeur administratif, instructeur analyste d'investissement, instructeur comptable, instructeur technique, économiste comptable de l'Administration régionale, inspecteur d'incendie, inspecteur d'incendie en chef, responsable administratif et comptable, coordinateur de crèche, brigadier coordinateur, instructeur de direction, expert programmeur, cadre, cadre analyste de système, infirmiers professionnels et éducateurs professionnels.

**Accès par avancement :** les personnels intéressés doivent relever des positions C1 ou C2 et suivre un 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 :** les intéressés doivent justifier d'une ancienneté de neuf ans dans un emploi de la position C1 ou de cinq ans dans un emploi de la position C2, d'un diplôme d'études secondaires du deuxième degré valable aux fins de l'inscription à l'université ou du diplôme de maturité de l'école normale, ainsi que des titres d'habilitation professionnelle requis par la loi. Ont également vocation à participer à la sélection pour l'avancement les personnels titulaires, au 12 juin 2000, d'un emploi de la position C2 et d'un diplôme d'études secondaires du deuxième degré qui justifient d'au moins 7 ans d'ancienneté dans un emploi de la position C2 ou dans un emploi équivalant à la date d'expiration de l'avis de sélection.

**Annexe C – Table d'équivalence aux fins du calcul de la prime de bilinguisme, au sens de la CCRT du 12 juin 2000**

**TABLE D'EQUIVALENCE**  
au sens de l'art. 9 de la LR n° 9 du 22 mars 2000

<b>GROUPE D'APPARTENANCE AUX FINS DU CALCUL DE LA PRIME DE BILINGUISME</b>	<b>POSITION</b>	<b>EN REMPLACEMENT DES CONDITIONS VISEES AUX ART. 5 ET 62 DU RR N° 6/1996</b>	<b>EN REMPLACEMENT DES CONDITIONS VISEES A L'ART. 6 DU RR N°6/1996</b>	<b>EN REMPLACEMENT DES CONDITIONS VISEES A L'ART. 9 DU RR N°6/1996</b>	<b>MONTANT DE LA PRIME DE BILINGUISME</b>
1	A*	scolarité obligatoire	concours sur titres		
	B1*	scolarité obligatoire	concours sur titres et épreuve professionnelle		
	B2**	diplôme de fin d'études secondaires du premier degré	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	une ou plusieurs épreuves écrites ou théoriques et pratiques et une épreuve orale	
	B3** B3***	diplôme de fin d'études secondaires du premier degré	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	une ou plusieurs épreuves écrites ou théoriques et pratiques et une épreuve orale	
2	C1**	diplôme de fin d'études secondaires du deuxième degré	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	au moins deux épreuves écrites ou théoriques et pratiques et une épreuve orale	
	C2**	diplôme de fin d'études secondaires du deuxième degré valable pour l'inscription à l'université	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	au moins deux épreuves écrites ou théoriques et pratiques et une épreuve orale	
3	D**	maîtrise, licence, licence spécialisée ou diplôme universitaire	concours sur épreuves ou sur titres et épreuves	au moins deux épreuves écrites ou théoriques et pratiques et une épreuve orale	

\* Vérification de maîtrise de la langue française ou de la langue italienne aux termes du deuxième alinéa de l'art. 7 du RR n° 6/1996, tel qu'il a été modifié par le RR n° 4/1998.

\*\* Vérification de maîtrise de la langue française ou de la langue italienne aux termes du troisième alinéa de l'art. 7 du RR n° 6/1996, tel qu'il a été modifié par le RR n° 4/1998.

\*\*\* Les fonctionnaires des collectivités locales qui appartenaient au 5<sup>e</sup> grade et qui relèvent aujourd'hui de position B3 continuent de bénéficier d'une indemnité personnelle de 56 189 liras.

**Annexe D – Table d'équivalence aux fins du calcul de la prime de bilinguisme, au sens de la CCRT du 24 décembre 2002**

**TABLE D'EQUIVALENCE**  
au sens de l'art. 9 de la LR n° 9 du 22 mars 2000

<b>GROUPE D'APPARTENANCE AUX FINS DU CALCUL DE LA PRIME DE BILINGUISME</b>	<b>POSITION</b>	<b>EN REMPLACEMENT DES CONDITIONS VISEES AUX ART. 5 ET 62 DU RR N° 6/1996</b>	<b>EN REMPLACEMENT DES CONDITIONS VISEES A L'ART. 6 DU RR N°6/1996</b>	<b>EN REMPLACEMENT DES CONDITIONS VISEES A L'ART. 9 DU RR N°6/1996</b>	<b>MONTANT DE LA PRIME DE BILINGUISME</b>
1	A*	scolarité obligatoire	concours sur titres		
	B1*	scolarité obligatoire	concours sur titres et épreuve professionnelle		
	B2**	diplôme de fin d'études secondaires du premier degré	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	une ou plusieurs épreuves écrites ou théoriques et pratiques et une épreuve orale	
	B3** B3***	diplôme de fin d'études secondaires du premier degré	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	une ou plusieurs épreuves écrites ou théoriques et pratiques et une épreuve orale	
2	C1**	diplôme de fin d'études secondaires du deuxième degré	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	au moins deux épreuves écrites ou théoriques et pratiques et une épreuve orale	
	C2**	diplôme de fin d'études secondaires du deuxième degré valable pour l'inscription à l'université	concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	au moins deux épreuves écrites ou théoriques et pratiques et une épreuve orale	
3	D**	maîtrise, licence, licence spécialisée ou diplôme universitaire	concours sur épreuves ou sur titres et épreuves	au moins deux épreuves écrites ou théoriques et pratiques et une épreuve orale	

\* Vérification de maîtrise de la langue française ou de la langue italienne aux termes du deuxième alinéa de l'art. 7 du RR n° 6/1996, tel qu'il a été modifié par le RR n° 4/1998.

\*\* Vérification de maîtrise de la langue française ou de la langue italienne aux termes du troisième alinéa de l'art. 7 du RR n° 6/1996, tel qu'il a été modifié par le RR n° 4/1998.

\*\*\* Les fonctionnaires des collectivités locales qui appartenaient au 5<sup>e</sup> grade et qui relèvent aujourd'hui de position B3 continuent de bénéficier d'une indemnité personnelle de 56 189 liras.

**Annexe E – Table d'équivalence aux fins de la nouvelle classification (grades/catégories des personnels de la Région et des collectivités locales)**

**REGION**

1	2	3	4	5
Ancien grade	Salaire fixe en euros	Profil professionnel	Nouvelle position	Nouvelle catégorie
1*	5 180,63		A	A
2*	6 065,02		A	A
3	6 696,68		A	A
3*	6 696,68	Jardinier	B1	B
4	7 457,61		B1	B
4*	7 457,61	Chauffeur mécanicien	B2	B
		Conducteur		B
		Ouvrier chauffeur		B
		Ouvrier spécialisé		B
		Terrassier archéologique		B
		Téléphoniste		B
		Cantonnier		B
		Magasinier		B
4*	7 457,61	Aide-cuisinier	B	B
5	7 963,57		B2	B
5*	7 963,57	Chauffeur mécanicien chef de garage	B3	B
		Cantonnier en chef		B
		Chef d'atelier de réparation		B
		Ouvrier en chef		B
		Ouvrier chauffeur en chef		B
		Cuisinier chef de cuisine (Institut Gervasone et pensionnat Chabod)		B
5*	7 963,57	Garde forestier > 5 ans	B3	B
5*	7 963,57	Sapeur-pompier > 5 ans	B3	B
5*	7 963,57	Vice-chef des services techniques	C1	C

		Dessinateur		C
6	8 662,60		C1	C
7	10 318,75		C2	C
8*	11 879,23		D	D

\* Au sens des premier, troisième et quatrième alinéas de l'art. 034 (Insertion de certains profils professionnels dans le système de classification) du texte unique.



COLLECTIVITES LOCALES

1	2	3	4	5
Ancien grade et niveau économique différencié (LED)	Salaire fixe et LED au 1 <sup>er</sup> janvier 2000 en euros	Profil professionnel	Nouvelle position	Nouvelle catégorie
1*	5 256,50		A	A
1 LED*	5 454,82		A	A
2*	5 832,86		A	A
2 LED*	6 068,37		A	A
3	6 450,03		A	A
3 LED	6 656,61		A	A
3*	6 450,03	Ouvrier qualifié	B1	B
		Aide-cuisinier		B
3 LED*	6 656,61		B1	B
4	7 096,63		B2	B
4 LED	7 373,46		B2	B
5*	7 894,04	Chef de l'aire technique, de l'entretien et de la conception	B3	B
		Chauffeur de bus scolaire		B
5 LED*	8 123,35		B3	B
5*	7 894,04		C1	C
5 LED	8 123,35		C1	C
6	8 622,25		C2	C
6 LED	9 035,41		C2	C
7	9 946,44		D	D
7 LED	10 927,71		D	D
8	12 629,95		D	D

\* Au sens des premier, troisième et quatrième alinéas de l'art. 034 (Insertion de certains profils professionnels dans le système de classification) du texte unique.

**Annexe F – Fiche d'évaluation aux fins de l'attribution du salaire de résultat. Paramètres et critères y afférents.**

**Salaire de résultat**

ANNEE \_\_\_\_\_

Mme/M. _____
Grade _____
Bureau _____
Secteur _____
Dirigeant responsable _____

**EVALUATION**

a) Précision et qualité des prestations et disponibilité à l'enrichissement professionnel	<input type="checkbox"/> 0 insuffisant
	<input type="checkbox"/> 1 passable
	<input type="checkbox"/> 2 bien
	<input type="checkbox"/> 3 très bien
	<input type="checkbox"/> 4 excellent
b) Capacité d'adaptation au contexte opérationnel, aux exigences de flexibilité et aux changements organisationnels et disponibilité à la mobilité verticale et horizontale ainsi qu'à l'exercice de fonctions polyvalentes dans l'activité administrative, conformément aux principes visés à l'art. 57 de la LR n° 22/2010.	<input type="checkbox"/> 0 insuffisant
	<input type="checkbox"/> 1 passable
	<input type="checkbox"/> 2 bien
	<input type="checkbox"/> 3 très bien
	<input type="checkbox"/> 4 excellent
c) Aisance dans les contacts avec le public et aptitude à la collaboration avec ses collègues et avec les personnels des autres bureaux.	<input type="checkbox"/> 0 insuffisant
	<input type="checkbox"/> 1 passable
	<input type="checkbox"/> 2 bien
	<input type="checkbox"/> 3 très bien
	<input type="checkbox"/> 4 excellent
d) Aptitude à l'organisation et capacité de proposer des solutions	<input type="checkbox"/> 0 insuffisant

innovantes et de contribuer à l'amélioration de l'organisation et de la gestion.	<input type="checkbox"/>	1	passable
	<input type="checkbox"/>	2	bien
	<input type="checkbox"/>	3	très bien
	<input type="checkbox"/>	4	excellent
e) Présence et assiduité au travail	<input type="checkbox"/>	0	insuffisant
	<input type="checkbox"/>	1	passable
	<input type="checkbox"/>	2	bien
	<input type="checkbox"/>	3	très bien
	<input type="checkbox"/>	4	excellent

Total général \_\_\_\_\_

MOTIFS DES DECISIONS :


Le dirigeant,

\_\_\_\_\_

Vu : Le fonctionnaire,

\_\_\_\_\_

Fait à Aoste, le \_\_\_\_\_

**Aux fins d'une évaluation correcte des prestations des personnels et de l'octroi 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) PRECISION ET QUALITE DES PRESTATIONS ET DISPONIBILITE A L'ENRICHISSEMENT PROFESSIONNEL.
0. Le fonctionnaire n'a fait preuve d'aucun esprit de collaboration et montré de graves insuffisances au niveau des compétences techniques nécessaires aux fins de l'exercice de ses fonctions ;
  1. Le fonctionnaire a participé et collaboré aux activités uniquement lorsqu'il a été sollicité et les compétences techniques dont il a preuve se sont avérées superficielles et génériques ;
  2. Le fonctionnaire a compris et partagé les exigences de l'Administration et a utilisé ses connaissances pour appliquer correctement les dispositions et les procédures en vigueur ;
  3. Le fonctionnaire a fait preuve d'esprit de collaboration et d'aptitude au travail en équipe et la qualité de ses compétences lui a permis d'exercer au mieux ses fonctions ;
  4. Le fonctionnaire a toujours fait preuve de disponibilité et a su obtenir la pleine collaboration de ses collègues et sa maîtrise des techniques et des procédures lui a permis d'exercer ses fonctions d'une manière optimale et de servir de point de repère à ses collègues et à ses supérieurs pour des questions spécifiques relevant de sa spécialisation.
- b) CAPACITE D'ADAPTATION AU CONTEXTE OPERATIONNEL, AUX EXIGENCES DE FLEXIBILITE ET AUX CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS ET DISPONIBILITE A LA MOBILITE VERTICALE ET HORIZONTALE AINSI QU'A L'EXERCICE DE FONCTIONS POLYVALENTES DANS L'ACTIVITE ADMINISTRATIVE, CONFORMEMENT AUX PRINCIPES VISES A L'ART. 57 DE LA LR N° 22/2010.
0. Le fonctionnaire n'a pas fait preuve de capacité d'adaptation aux nouvelles situations de travail ni aux nouveaux outils ou procédures adoptés ;
  1. Le fonctionnaire a fait preuve d'une faible capacité d'adaptation aux situations de travail nouvelles ou non ordinaires, à tel point qu'il a ralenti l'obtention des résultats escomptés ;
  2. Le fonctionnaire s'est aisément adapté aux changements de milieu et de collègues ainsi qu'aux nouveaux modèles d'organisation et méthodes de travail ;
  3. Le fonctionnaire a fait preuve de flexibilité et d'une bonne capacité d'adaptation aux changements de procédures ou de fonctions et a obtenu des résultats substantiellement homogènes dans des situations nouvelles ou non ordinaires ;
  4. Le fonctionnaire n'a rencontré aucun problème dans l'exercice de ses fonctions et a même accepté, voire souhaité, un changement radical de celles-ci en vue d'enrichir ses connaissances.
- c) AISANCE DANS LES CONTACTS AVEC LE PUBLIC ET APTITUDE A LA COLLABORATION AVEC SES COLLEGUES ET AVEC LES PERSONNELS DES AUTRES BUREAUX.
0. Le fonctionnaire a engendré de fréquents conflits interpersonnels, a nui à l'harmonie des relations entre collègues et n'a pas su établir un dialogue efficace avec les interlocuteurs externes ;
  1. Le fonctionnaire a négligé les relations internes et externes et ses relations professionnelles et fonctionnelles ont été froides et détachées ;
  2. Le fonctionnaire a entretenu, avec ses collègues et ses supérieurs, de bonnes relations professionnelles et fonctionnelles axées sur la collaboration réciproque et ses relations externes ont abouti à des résultats positifs tant du point de vue professionnel que du point de vue de l'image de l'Administration ;
  3. Le fonctionnaire a établi des relations positives tant au travail qu'à l'extérieur, sa présence a été appréciée et il a joui de l'estime et de la considération de ses interlocuteurs ;

4. Le fonctionnaire a été recherché et apprécié en raison des effets positifs que sa présence produit sur l'ambiance de travail et a su gérer d'une manière efficace les problèmes qu'il a rencontrés.
- d) APTITUDE A L'ORGANISATION ET CAPACITE DE PROPOSER DES SOLUTIONS INNOVANTES ET DE CONTRIBUER A L'AMELIORATION DE L'ORGANISATION ET DE LA GESTION.
0. Le fonctionnaire a été lent, nonchalant et irrégulier, a toujours eu besoin d'instructions et d'assistance, a commis de nombreuses fautes et a rarement achevé dans les délais prévus les travaux qui lui avaient été confiés ;
  1. Le fonctionnaire a rempli ses tâches de manière discontinue, n'a pas souvent achevé dans les délais prévus les travaux qui lui avaient été confiés et a fréquemment demandé l'aide de ses collègues et supérieurs ;
  2. Le fonctionnaire a toujours achevé dans les délais prévus les travaux qui lui avaient été confiés et n'a demandé l'aide de ses collègues et supérieurs que lorsque les questions à aborder ne relevaient pas de ses compétences ;
  3. Le fonctionnaire a rempli régulièrement les tâches qui lui avaient été confiées, a participé à des travaux ne relevant pas de ses compétences et a su résoudre des problèmes complexes et difficiles en prenant d'une manière autonome les décisions de son ressort ;
  4. Le fonctionnaire a accompli promptement et rapidement, même en période de travail intense, les tâches qui lui ont été confiées, a aidé les collègues qui en ont eu besoin et a toujours fait preuve d'une parfaite maîtrise du travail.
- e) PRESENCE ET ASSIDUITE AU TRAVAIL.
0. Le fonctionnaire est arrivé systématiquement en retard au travail et n'a pas toujours réussi à achever les travaux qui lui avaient été confiés du fait, entre autres, de ses nombreuses absences ;
  1. Le fonctionnaire n'a pas souvent respecté son horaire, son travail a été interrompu par de nombreuses pauses et distractions et son rendement a été irrégulier ;
  2. Le fonctionnaire a toujours été présent et fait son travail avec efficacité et ses quelques rares retards ont toujours été justifiés ;
  3. Le fonctionnaire a toujours respecté son horaire de travail et rempli ponctuellement ses tâches ;
  4. Le fonctionnaire, qui a toujours respecté son horaire de travail et rempli ponctuellement ses tâches, a été prêt à faire des heures supplémentaires chaque fois qu'on le lui a demandé.

**Annexe G – Tableau des majorations horaires au sens de l’art. 057 (Rémunération du travail effectué les jours fériés et repos compensateur) du texte unique**

Position	Tranches horaires	Du lundi au vendredi	Samedi et veilles des jours fériés	Samedi férié et dimanche
A	00.00/6.00	4,31	4,31	5,18
	6.00/8.00	2,16	2,16	3,02
	8.00/18.00	–	–	2,16
	18.00/22.00	2,16	3,02	3,02
	22.00/24.00	4,31	5,18	5,18
B1	00.00/6.00	4,58	4,58	5,50
	6.00/8.00	2,29	2,29	3,21
	8.00/18.00	–	–	2,29
	18.00/22.00	2,29	3,21	3,21
	22.00/24.00	4,58	5,50	5,50
B2	00.00/6.00	4,76	4,76	5,71
	6.00/8.00	2,38	2,38	3,33
	8.00/18.00	–	–	2,38
	18.00/22.00	2,38	3,33	3,33
	22.00/24.00	4,76	5,71	5,71
B3	00.00/6.00	4,88	4,88	5,85
	6.00/8.00	2,44	2,44	3,41
	8.00/18.00	–	–	2,44
	18.00/22.00	2,44	3,41	3,41
	22.00/24.00	4,88	5,85	5,85
C1	00.00/6.00	5,00	5,00	6,01
	6.00/8.00	2,50	2,50	3,50
	8.00/18.00	–	–	2,50
	18.00/22.00	2,50	3,50	3,50
	22.00/24.00	5,00	6,01	6,01
C2	00.00/6.00	5,59	5,59	6,71
	6.00/8.00	2,79	2,79	3,91
	8.00/18.00	–	–	2,79
	18.00/22.00	2,79	3,91	3,91
	22.00/24.00	5,59	6,71	6,71
D	00.00/6.00	6,41	6,41	7,69
	6.00/8.00	3,21	3,21	4,49
	8.00/18.00	–	–	3,21
	18.00/22.00	3,21	4,49	4,49
	22.00/24.00	6,41	7,69	7,69

#### **Annexe H – Note explicative concernant le travail posté.**

Les précisions suivantes s'ajoutent aux dispositions de l'art. 078 du texte unique :

- L'aménagement du travail posté prévoit des postes de matin, d'après-midi et de nuit ;
- Le travail effectué pendant la journée (matin et après-midi), avec des modifications d'horaire marginales, ne peut être considéré comme du travail posté, mais, à la rigueur, comme une modulation particulière du temps de travail, qui peut s'avérer pénible et entraîner le versement d'une prime au sens des conventions décentralisées complémentaires ;
- Le nombre des postes de matin, d'après-midi et, s'ils sont prévus, de nuit doit être substantiellement équivalent et leur alternance doit être assurée ;
- Les prestations fournies à titre occasionnel selon un horaire différent de l'horaire ordinaire ne sont pas considérées comme du travail posté ;
- Le mois est la période de référence aux fins de la distribution équilibrée des postes au sens du deuxième alinéa de l'art. 078 du texte unique.

Par conséquent :

1. La modulation des postes est établie en fonction des nécessités de service et relève donc du dirigeant ou du responsable compétent ;
2. La période de référence pour le calcul de la « périodicité » des postes est le mois et la période de référence pour l'alternance de ces derniers est la semaine ;
3. L'indemnité de travail posté est versée uniquement si les dispositions générales susmentionnées sont respectées ;
4. Les heures supplémentaires sont admissibles au sens des dispositions de l'art. 058 du texte unique et sont rémunérées suivant les paramètres visés audit article ;
5. Les postes doivent être distribués d'une manière équilibrée et dans le respect de l'alternance, au sens du deuxième alinéa de l'art. 078 du texte unique.

#### **Le fonctionnaire qui, au cours du mois, a travaillé une seule fois en poste d'après-midi a droit à l'indemnité visée à l'art. 078 du texte unique ?**

Le fonctionnaire qui, au cours du mois, a travaillé une seule fois en poste d'après-midi n'est sûrement pas concerné par les dispositions de l'art. 078 du texte unique et n'a donc pas droit à l'indemnité en cause ; en effet, ledit article établit expressément que l'activité en travail posté doit être répartie le long du mois, aux fins d'une distribution équilibrée des postes de matin et d'après-midi. L'exclusion du fonctionnaire en cause est la conséquence naturelle et inévitable du type de l'aménagement du travail posté adopté.

Étant donné qu'il ne s'agit pas de travail posté, ce cas d'espèce peut uniquement être considéré comme une modulation particulière du temps de travail, pour laquelle une rémunération spécifique peut être prévue dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires.

#### **Le travail posté peut-il être organisé sur une base mensuelle (un mois le matin et un mois l'après-midi) ?**

Toutes éventuelles modulations du temps de travail comportant des variations mensuelles (un mois toujours le matin et un mois toujours l'après-midi) ne relèvent pas de l'art. 078 du texte unique et ne justifient donc pas le versement de l'indemnité visée au huitième alinéa dudit article ; ces modulations pourraient être considérées comme des formes particulières d'horaire de travail normal.

**Annexe I – Annexes et tableaux de la CCRT du 21 mai 2008.**

**Tableau n° 1 – Positions salariales au sens de l’art. 139 (Système de classification du personnel) du texte unique.**

Catégories	Positions économiques	Positions salariales
A	A	<b>1<sup>re</sup> position</b>
		2 <sup>e</sup> position
		3 <sup>e</sup> position
		4 <sup>e</sup> position
B	B1	<b>1<sup>re</sup> position</b>
		2 <sup>e</sup> position
		3 <sup>e</sup> position
		4 <sup>e</sup> position
B	B2	<b>1<sup>re</sup> position</b>
		2 <sup>e</sup> position
		3 <sup>e</sup> position
		4 <sup>e</sup> position
B	B3	<b>1<sup>re</sup> position</b>
		2 <sup>e</sup> position
		3 <sup>e</sup> position
		4 <sup>e</sup> position
C	C1	<b>1<sup>re</sup> position</b>
		2 <sup>e</sup> position
		3 <sup>e</sup> position
		4 <sup>e</sup> position
C	C2	<b>1<sup>re</sup> position</b>
		2 <sup>e</sup> position
		3 <sup>e</sup> position
		4 <sup>e</sup> position
D	D	<b>1<sup>re</sup> position</b>
		2 <sup>e</sup> position
		3 <sup>e</sup> position
		4 <sup>e</sup> position



**Tableau n° 2** – Évaluation des titres d'études au sens de l'art. 147 (Listes de mérite et critères y afférents) du texte unique.

Catégories de titres d'études	Titres d'études
<b>SCOLARITE OBLIGATOIRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificat de scolarité obligatoire</li> <li>• Certificat de fin d'études élémentaires (en fonction de la date d'obtention)</li> <li>• Diplôme de fin d'études secondaires du premier degré</li> <li>• Certificat d'initiation professionnelle (en fonction de la date d'obtention)</li> </ul>
<b>BREVET PROFESSIONNEL</b>	Brevets (deux ans de cours au moins)
<b>DIPLOME DE MATURITE</b>	Diplômes de maturité
<b>LICENCE (TROIS ANS)</b>	Licences (nouvelle organisation pédagogique), diplômes universitaires
<b>LICENCE SPECIALISEE (QUATRE ANS OU PLUS)</b>	Licences spécialisées, maîtrises
<b>TITRE POST-UNIVERSITAIRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplômes de spécialisation post-universitaire</li> <li>• Doctorats</li> </ul>

Catégorie	Titre d'études ayant valeur juridique	Points
Catégorie A	Certificat de scolarité obligatoire	2
	Brevet	3
	Diplôme de maturité	5
	Licence, diplôme universitaire	7
Catégories B1 –B2	Certificat de scolarité obligatoire	2
	Brevet	3
	Diplôme de maturité	5
	Licence, diplôme universitaire	7
Catégorie B3	Certificat de scolarité obligatoire	2
	Brevet	3
	Diplôme de maturité	5
	Licence, diplôme universitaire	7
Catégorie C1	Brevet	2
	Diplôme de maturité	4
	Licence, diplôme universitaire	5
	Licence spécialisée, maîtrise	7
Catégorie C2	Diplôme de maturité	2
	Licence, diplôme universitaire	5

	Licence spécialisée, maîtrise	7
Catégorie D	Licence, diplôme universitaire	2
	Licence spécialisée, maîtrise (quatre ans ou plus)	5
	Doctorat	7

**Tableau n° 3** – Évaluation de l'expérience au sens de l'art. 147 du texte unique.

Positions économiques	Pour chaque année	Points
A, B1, B2, B3, C1, C2, D	jusqu'à 30 années	1
	au delà des 30 années	0

Les périodes égales ou inférieures à six mois ne sont pas prises en compte aux fins du calcul de l'ancienneté ; les périodes supérieures à six mois sont considérées comme une année entière.

**Tableau n° 4** – Évaluation du dirigeant au sens de l'art. 147 du texte unique.

L'évaluation du dirigeant visée à l'art. 147 susdit ouvre droit à l'attribution des points suivants :

- a) Évaluation comprise entre 12 et 14 = 14 points ;
- b) Évaluation comprise entre 15 et 16 = 16 points ;
- c) Évaluation comprise entre 17 et 18 = 18 points ;
- d) Évaluation comprise entre 19 et 20 = 20 points.

**Tableau n° 5** – Actualisation du traitement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

POSITION	Salaire		Indemnité complémentaire spéciale		Salaire de fonction	
	par an	par mois	par an	par mois	par an	par mois
A	9 397,92	783,16	6 268,67	522,39	954,15	79,51
B1	10 307,76	858,98	6 315,82	526,32	1 030,79	85,90
B2	10 948,20	912,35	6 343,63	528,64	1 082,07	90,17
B3	11 366,16	947,18	6 345,16	528,76	1 120,56	93,38
C1	11 905,56	992,13	6 376,94	531,41	1 159,04	96,59
C2	13 784,04	1 148,67	6 479,62	539,97	1 302,82	108,57
D	16 653,84	1 387,82	6 634,57	552,88	1 467,24	122,27

**Tableau n° 6** – Actualisation du traitement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au sens de l’art. 131 (Salaire fixe) du texte unique.

POSITION	Salaire		Indemnité complémentaire spéciale		Salaire de fonction	
	par an	par mois	par an	par mois	par an	par mois
A	9 877,92	823,16	6 268,67	522,39	954,15	79,51
B1	10 811,76	900,98	6 315,82	526,32	1 030,79	85,90
B2	11 476,20	956,35	6 343,63	528,64	1 082,07	90,17
B3	11 924,16	993,68	6 345,16	528,76	1 120,56	93,38
C1	12 487,56	1 040,63	6 376,94	531,41	1 159,04	96,59
C2	14 396,04	1 199,67	6 479,62	539,97	1 302,82	108,57
D	17 421,84	1 451,82	6 634,57	552,88	1 467,24	122,27

**Tableau n° 7** – Actualisation du traitement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au sens des art. 131 et 139 du texte unique.

Catégorie	Traitement initial	Après deux ans	Après cinq ans	Après progression à la 4 <sup>e</sup> position salariale
A	16 564,19	17 041,27	17 518,35	17 804,60
B1	17 571,94	18 087,34	18 602,74	18 911,98
B2	18 281,95	18 822,99	19 364,03	19 688,65
B3	18 744,76	19 305,04	19 865,32	20 201,49
C1	19 353,26	19 932,78	20 512,30	20 860,01
C2	21 417,70	22 069,11	22 720,52	23 111,37
D	24 682,93	25 416,55	26 150,17	26 590,34

**Tableau n° 8** – Actualisation du traitement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au sens des art. 131 et 139 du texte unique.

Catégorie	Traitement initial	Après deux ans	Après cinq ans	Après progression à la 4 <sup>e</sup> position salariale
A	17 039,99	17 517,07	17 994,15	18 280,40
B1	18 077,98	18 593,38	19 108,78	19 418,02
B2	18 808,27	19 349,31	19 890,35	20 214,97
B3	19 286,20	19 846,48	20 406,76	20 742,93
C1	19 909,94	20 489,46	21 068,98	21 416,69
C2	22 035,10	22 686,51	23 337,92	23 728,77
D	25 396,45	26 130,07	26 863,69	27 303,86