

AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 182 del 12 giugno 2000

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL CCRL PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998/2001 E PER IL BIENNIO ECONOMICO 1998/99 NONCHÉ ANTICIPAZIONI PER IL BIENNIO ECONOMICO 2000/2001 DEL PERSONALE APPARTENENTE AI LIVELLI FUNZIONALI DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE E DEGLI ENTI LOCALI DELLA VALLE D'AOSTA.

Il giorno 12 giugno 2000 alle ore 15.00, nella sede dell'A.R.R.S. (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, il Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali Ezio DONZEL e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

CGIL/FP Claudio VIALE – Mauro PACCHIODI

CISL Riccardo MONZEGLIO

CISL/FPS Adriano VIVOLI – Barbara ABRAM

UIL/EE.LL. Ramira BIZZOTTO

SAVT Guido CORNIOLO

SAVT/EE.LL. Bruno DALLOU – Michel MARTINET

SULPM/DICCAP Antonio BELLINI

SIVDER/CISAL Sergio DI MUZIO

preso atto del Provvedimento della Giunta regionale in data 3 giugno 2000 n. 1830, concernente l'autorizzazione al Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 38, commi 1 e 2, della L.R. 45/95, del testo per la definizione del CCRL per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/1999 nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'Amministrazione regionale e degli Enti Locali della Valle d'Aosta

SOTTOSCRIVONO

l'allegato testo per la definizione del CCRL per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/1999 nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001 del personale appartenente ai livelli funzionali dell'Amministrazione regionale e degli Enti Locali della Valle d'Aosta.

Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello allegato al citato provvedimento della giunta regionale in data 3 giugno 2000 n. 1830, ed allegato al presente verbale di cui fa parte integrante.

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

CGIL/FP
Claudio VIALE – Mauro PACCHIODI

CISL Riccardo MONZEGLIO

CISL/FPS
Adriano VIVOLI – Barbara ABRAM

UIL/EE.LL. Ramira BIZZOTTO

SAVT Guido CORNIOLO

SAVT/EE.LL.
Bruno DALLOU – Michel MARTINET

SULPM/DICCAP Antonio BELLINI

**TESTO DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE
DEL CCRL PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998/2001
E PER IL BIENNIO ECONOMICO 1998/99
NONCHÉ ANTICIPAZIONI
PER IL BIENNIO ECONOMICO 2000/2001
DEL PERSONALE APPARTENENTE AI LIVELLI FUNZIONALI
DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE
E DEGLI ENTI LOCALI DELLA VALLE D'AOSTA**

INDICE

PARTE PRIMA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I OGGETTO E FINALITA'

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

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I OGGETTO E FINALITA'

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

CAPO II I SOGGETTI SINDACALI

- Art. 11 Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

CAPO III
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 12 Clausole di raffreddamento

PARTE SECONDA

TITOLO I
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I
CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO

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

CAPO II ORGANICI E ACCESSO ALLE POSIZIONI

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

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 32 Struttura della retribuzione
- Art. 33 Una tantum regionali
- Art. 34 Professionalità EELL. Norma transitoria
- Art. 35 Riallineamento trattamento economico dipendenti disciplinati dal contratto degli Enti Locali
- Art. 36 Riallineamento trattamento economico dipendenti Amministrazione Regionale
- Art. 37 Nuovo trattamento economico
- Art. 38 Effetti nuovi trattamenti economici
- Art. 39 Salario di risultato
- Art. 40 Indennità di bilinguismo
- Art. 41 Fondo unico aziendale
- Art. 42 Utilizzo del Fondo unico aziendale
- Art. 43 Fondo prestazioni tecniche
- Art. 44 Lavoro straordinario
- Art. 45 Patrocinio legale
- Art. 46 Responsabilità civile, amministrativa e contabile dei direttori lavori
- Art. 47 Rapporto di lavoro a tempo parziale e congedi parentali
- Art. 48 Salario di professionalità
- Art. 49 Premi straordinari di anzianità
- Art. 50 Indennità per il personale in servizio presso gli uffici di rappresentanza della Regione
- Art. 51 Previdenza complementare
- Art. 52 Mobilità
- Art. 53 Tabelle di equiparazione titoli
- Art. 54 Personale A.R.P.A.

PARTE TERZA

TITOLO I
NORME FINALI E DI SALVAGUARDIA

Art. 55 Norme finali

Art. 56 Norme di salvaguardia

ALLEGATO A)

ALLEGATO B)

ALLEGATO C)

ALLEGATO D)

ALLEGATO E)

PARTE PRIMA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I OGGETTO E FINALITA'

Art. 1 Campo di applicazione

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

- a) Regione;
- b) Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione di cui all'art. 1 della Legge Regionale 45/95, fatta eccezione per l'ARPA disciplinata dal successivo art. 54;
- c) Enti indicati all'art. 1 della Legge Regionale 23.8.1993, n. 73, così come specificati nell'art. 59 del Regolamento Regionale 6/96, salvo successiva diversa previsione normativa.

Art. 2 Obiettivi

1. Il presente contratto persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

2. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli Enti.

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

Art. 3

Durata decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa e 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 1999 per la parte economica, nonché anticipazioni per il biennio economico 2000/2001.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Amministrazioni interessate da parte dell'A.R.R.S.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze modalità e importi previsti dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I OGGETTO E FINALITA'

Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

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

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

Art. 5

Ambiti della Contrattazione collettiva di settore

1. In sede di contrattazione di settore sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri generali per la ripartizione del fondo unico aziendale (art. 41) al fine di quantificare le risorse da utilizzare per ciascuno dei singoli punti di cui al comma 2° dell'art. 42;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio con particolare riferimento all'art. 17, all'art. 23 e all'art. 39 tenuto anche conto delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione di cui agli allegati D) ed E);
- c) i criteri generali, valori, ove non diversamente predeterminati, e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle voci di cui all'art. 41, punto a);
- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- f) le pari opportunità;
- g) l'individuazione di eventuali percentuali del fondo da destinare a particolari situazioni all'interno degli Enti;
- h) criteri per l'applicazione del part time relativi alla parte demandata alla contrattazione di comparto;
- i) implicazione in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 4, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 1, lett. d), e), i).

3. I contratti collettivi di settore non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal contratto collettivo regionale o comportare oneri non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 6

Informazione e concertazione a livello di settore

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

Art. 7

Tempi e procedure per la contrattazione di settore

1. I contratti collettivi di settore hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente Contratto che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. Gli Enti facenti parte dei specifici settori di cui all'art. 4 attraverso i rispettivi organi di governo o associativi definiscono con apposita intesa le modalità per la formulazione degli atti di indirizzo e provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative e alla nomina del suo Presidente entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale, composta dalla stessa abilitata alla contrattazione di comparto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. La delegazione trattante di parte pubblica è composta fino a tre rappresentanti degli Enti interessati, salvo diverso accordo, e da una rappresentanza dell'A.R.R.S. regionale.

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

4. I contratti collettivi di settore conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi.

5. I contratti decentrati stipulati ai sensi di precedenti disposizioni conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione del contratto di settore di cui al presente articolo.

Art. 8

Contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo Ente

1. La contrattazione collettiva decentrata si attua in tutti gli Enti del comparto di cui all'art. 1 e disciplina:

- a) l'articolazione a livello di singolo ente dei criteri generali, programmi, linee di indirizzo delle materie di cui all'art. 5, comma 1, nel rispetto degli eventuali vincoli determinati nel superiore livello di contrattazione di settore e/o comparto;
- b) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro e sue tipologie.

2. Per le materie di cui al precedente art. 5, comma 1, limitatamente alle lettere d), e), i), e per le materie di cui al precedente comma 1, punto b), decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3. I soggetti sindacali abilitati alla contrattazione decentrata sono quelli di cui al successivo art. 11.

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

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

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

Art. 9

Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 1, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, i criteri per l'applicazione di quanto previsto al comma 1 dell'art. 30/bis della L.R. 45/95 e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCRL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione .
4. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza .

Art. 10 Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 11, comma 1, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 9, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione.
2. La concertazione, inoltre, si effettua per la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione interna nel sistema classificatorio
 - c) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le posizioni economiche e/o categorie fermo restando il rispetto dei dettati di cui all'art. 28;
 - d) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - e) conferimento degli incarichi relativo alle posizioni di cui agli artt. 18, 20, 23;
 - f) metodologie permanenti di valutazione fermo restando gli allegati D) ed E) del presente contratto;

- g) criteri generali per la mobilità interna;
- h) individuazione di eventuali nuovi profili;
- i) calendario dell'attività lavorativa, durante il periodo di sospensione dell'attività didattica, del personale degli asili nido;
- j) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzione e personale.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

CAPO II
I SOGGETTI SINDACALI

Art. 11
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

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

CAPO III

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 12

Clausole di raffreddamento

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

PARTE SECONDA

TITOLO I ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO

Art. 13

Sistema di classificazione del personale

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi, è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente A, B, C e D. Per il personale della categoria D è prevista la istituzione dell'area delle posizioni di particolare professionalità, secondo la disciplina degli artt. 17 e ss.

2. Ogni categoria si articola nelle seguenti posizioni:

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

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

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

La previsione di cui al periodo precedente si verifica solo nell'ipotesi in cui detti lavoratori non siano incaricati delle posizioni di cui ai seguenti artt. 17 e 18.

3. Tutte le mansioni considerate equivalenti nella posizione di appartenenza sono esigibili. Inoltre possono venire assegnate ad ogni lavoratore mansioni anche della categoria inferiore o superiore per lo svolgimento di compiti complementari e strumentali al perseguimento degli obiettivi lavoro, se richiesto dal Dirigente della struttura organizzativa cui è assegnato, senza che ciò comporti alcuna variazione agli effetti giuridici ed economici.

4. Le categorie e le posizioni sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A) che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.

5. Nell'allegato A) sono riportati, a titolo puramente esemplificativo, i profili relativi a ciascuna categoria e posizione.

6. Gli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato A) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie e posizioni nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo semplificativo nell'allegato A).

Art. 14

Inquadramento del personale

1. Il personale in servizio all'1.01.2000 è inserito, dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale, allo stipendio tabellare dell'allegato C) con le eccezioni di cui all'art. 15.

2. Tutto il personale di cui al comma 1 del presente articolo e quello di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 15 inquadrato nel nuovo sistema di classificazione mantiene il trattamento economico (comprensivo dell'eventuale L.E.D.) in essere al 31.12.99.

3. Per il personale del comparto disciplinato al 31.12.1999 dal contratto dei dipendenti degli Enti Locali e per il personale di cui al comma 1 dell'art. 15 disciplinato alla stessa data dal contratto dei dipendenti regionali nonché per il personale dell'ex 8^a qualifica funzionale il trattamento economico di cui al precedente comma 2 verrà aggiornato (per effetto del riallineamento dei trattamenti economici) secondo le modalità degli artt. 35 e 36.

4. Il trattamento economico attribuito ai sensi dall'art. 35 sostituisce e assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato di cui all'art. 28, comma 1, del Ccnl 1994/97.

5. Le qualifiche funzionali già previste dal contratto dei 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^a e 2^a qualifiche funzionali è collocato ai fini giuridici ed economici, con decorrenza 01.01.98 nella ex 3^a qualifica funzionale e dall'1.01.2000, nella categoria A, posizione A con l'attribuzione dei relativi trattamenti economici.

8. Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo le parti si incontrano per monitorare l'applicazione del contratto rispetto agli inquadramenti concordati.

Art. 15 **Inquadramento di particolari profili professionali** **nel nuovo sistema di classificazione**

1. I seguenti profili di personale dipendente dell'Ente Regione sono collocati dall'1.01.2000 nelle seguenti posizioni:

- a) Giardiniere ex 3 livello posizione B1;
- b) Manovratore, Autista meccanico, Operaio autista, Scavatore archeologico nelle diverse qualifiche professionali, Operaio specializzato, Telefonista (che d'ora in poi assume la denominazione di centralinista), Cantoniere, Magazziniere, Aiuto Cuoco (che d'ora in poi assume la denominazione di cuoco) ex 4 livello posizione B2;
- c) Autista meccanico Capo Garage, Capo cantoniere, Capo officina, Guardia forestale e Vigile del Fuoco con più di 5 anni di servizio nel profilo, Capo operaio, Capo operaio autista e Cuoco capo cucina (che d'ora in poi assume la denominazione di Capo Cuoco - Istituto regionale A. Gervasone e Convitto regionale F. Chabod) ex 5 livello posizione B3;
- d) Vice capo servizio tecnico, Disegnatore ex 5 livello posizione C1.

2. I seguenti profili di personale degli Enti Locali sono collocati con decorrenza dalla data di stipulazione del presente Ccrl nelle seguenti posizioni:

- a) Operaio qualificato e Aiuto Cuoco ex 3 livello posizione B1;
- b) Capo area tecnica manutentiva e progettuale ex 5 livello posizione B3;
- c) L'autista di scuolabus ex 5 livello posizione B3;
- d) Capo area tecnica manutentiva e progettuale ex 5 livello a cui sia stato richiesto per l'accesso il diploma di scuola media superiore di 2° grado posizione C1;

3. Ai profili di cui ai commi 1 e 2 continua ad essere erogato lo stipendio in essere al 31.12.1999. L'attribuzione dello stipendio derivante dal nuovo inquadramento professionale verrà effettuata secondo le modalità degli artt. 35 e 36.

4. Qualora a seguito dei nuovi inquadramenti di cui al comma precedente si verificassero differenze negative di stipendio i profili interessati manterranno il trattamento economico più favorevole a titolo di assegno ad personam assorbibile con i futuri aumenti retributivi, anche in caso di progressione.

Art. 16

Attribuzione temporanea di mansioni superiori

1. Fermo restando il rispetto dell'art. 50 della L.R. 45/95, le parti concordano che le condizioni ivi previste dal comma 2, lettera b), sono da integrarsi con il possesso dei requisiti per la progressione interna di cui all'allegato A).

Art. 17

Area delle posizioni di particolare professionalità

1. Nell'ambito della categoria D le Amministrazioni, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi a termine che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) svolgimento di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlati al possesso di diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Art. 18

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni di particolare professionalità

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni di particolare professionalità sono conferiti dai dirigenti con atto motivato per un periodo massimo non superiore a 3

anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti e possono essere rinnovati con le medesime modalità.

2. Con lo stesso atto i Dirigenti delegano al personale titolare delle posizioni di particolare professionalità limitati ambiti di autonomia decisionale sulla base di indirizzi generali formulati dallo stesso dirigente.

3. Gli incarichi e la relativa retribuzione possono essere revocati prima della loro scadenza con atto motivato in relazione a prolungata assenza del dipendente, di durata non inferiore a tre mesi (fatte salve le assenze per ferie) o a intervenuti mutamenti organizzativi o a inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione periodica in base a criteri e procedure determinati dall'Ente.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 19 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

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

Art. 19 **Retribuzione di posizione**

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

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 7.000.000 ad un massimo di L. 14.000.000 annui lordi. Ogni Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni di particolare professionalità previamente individuate.

3. La retribuzione di posizione di cui al comma 2 non assorbe le altre competenze accessorie previste dal presente contratto ad eccezione di quanto previsto dall'art. 24.

Art. 20

Disposizioni in favore degli Enti Locali di minori dimensioni demografiche

1. Gli Enti Locali di cui alla L.R. 54/98 privi di posizioni dirigenziali oltre al segretario comunale applicano i principi dell'art. 18 a dipendenti della categoria D cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi - formalmente individuati - secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato.

2. Gli Enti di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 19.

3. Nel caso in cui siano privi di posizioni della categoria D possono essere attribuite particolari responsabilità ai dipendenti classificati nella categoria C, posizione C2. Il valore economico della relativa retribuzione può variare da un minimo di L. 4.000.000 ad un massimo di L. 8.000.000 annui lordi per tredici mensilità.

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

Art. 21

Altri Enti privi di posizioni di categoria D e di Dirigenti

1. Oltre agli Enti Locali di cui al precedente art. 20, negli altri Enti del comparto privi di posizioni dirigenziali si applicano i principi dell'art. 18 a dipendenti della categoria D cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi - formalmente individuati - secondo il sistema organizzativo autonomamente definito.

2. Gli Enti di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 19.

3. Nel caso in cui siano privi di Dirigenti e di posizioni della categoria D possono essere attribuite particolari responsabilità ai dipendenti classificati nella categoria C, posizione C2. Il valore economico della relativa retribuzione può variare da un minimo di L. 4.000.000 ad un massimo di L. 8.000.000 annui lordi per tredici mensilità.
4. La retribuzione di particolare responsabilità di cui al comma 3 non assorbe le altre competenze accessorie previste dal presente contratto ad eccezione di quanto previsto dall'art. 24.

Art. 22
Responsabili dei servizi
Norma transitoria

1. Gli importi di cui all'art. 19, comma 2, e all'art. 20, commi 2 e 3, retribuiscono i responsabili dei servizi degli Enti Locali fino all'entrata in funzione del fondo di cui all'art. 41 (1.01.2000), a condizione che vi sia stato formale atto di nomina adottato ex legge 191/98 e a decorrere dalla validità dello stesso. Sono fatte salve eventuali retribuzioni di importo superiore fino all'entrata in funzione del fondo di cui all'art. 41 (01.01.2000).
2. Gli importi di cui al comma 1 non assorbono le altre competenze accessorie previste dal presente contratto ad eccezione di quanto previsto dall'art. 24.

Art. 23
Incarichi per il miglioramento dei servizi

1. Le Amministrazioni, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti classificati nelle categorie un incarico annuale a termine che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richieda lo svolgimento di attività atte a migliorare i servizi.
2. Le quantità economiche a disposizione per il conferimento di detti incarichi non possono superare la percentuale massima del 25% dell'ammontare del fondo di cui all'art. 41 limitatamente alla somma dell'ammontare delle risorse conseguenti ai punti b) e c).

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

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

Art. 24 **Indennità per il miglioramento dei servizi**

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

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

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

3. In caso di assenze prolungata, di durata non inferiore a tre mesi, fatte salve le assenze per ferie, l'incarico e la conseguente indennità per il miglioramento dei servizi possono essere revocate dal Dirigente competente.

CAPO II ORGANICI E ACCESSO ALLE POSIZIONI

Art. 25 Organici

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

Art. 26 Accesso dall'esterno

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

Art. 27 Progressione interna nel sistema classificatorio

1. Nell'ambito dei contingenti stabiliti dal Regolamento di ciascun ente le progressioni interne dei dipendenti, nel sistema classificatorio in relazione ai posti disponibili nella dotazione organica avvengono mediante:

- a) passaggio da una categoria a quella immediatamente superiore;
- b) passaggio da una posizione ad una superiore nell'ambito della stessa categoria;

2. le progressioni interne di cui al comma precedente sono subordinate al possesso dei requisiti di cui all'allegato A).

3. Gli Enti possono utilizzare le modalità di copertura di cui all'art. 26, comma 1, per i posti di cui al comma 1 del presente articolo solo se le selezioni interne hanno avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

Art. 28 Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore

1. I passaggi dei dipendenti di cui all'art. 27, comma 1, lettera a) avvengono attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza e la professionalità acquisite.

2. La selezione del comma 1 è basata su:

a) verifica della professionalità richiesta dal profilo della categoria o posizione superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;

b) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:

- titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;
- corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di attestazione e/o valutazione finale;
- report e valutazione annuali di cui agli allegati D) e E);

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

Art. 29

Passaggi da una posizione ad una superiore

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

Art. 30

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

1. I passaggi dei dipendenti tra profili diversi all'interno della stessa posizione, possono essere effettuati dagli Enti, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo richiesto dalla declaratoria di cui all'allegato A). In caso di più domande si procede alla selezione interna, utilizzando anche i criteri dei commi 1 e 2 dell'art. 28; ove sia richiesto il

possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, gli stessi vanno accertati

Art. 31
Risorse per la formazione

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

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 32 Struttura della retribuzione

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

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

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.

3. Perdono efficacia, dalla data di stipulazione del presente contratto, le eventuali diverse disposizioni legislative o di altra fonte, che disciplinano le voci di cui al comma 1.

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

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

LIVELLO	AUMENTI MENSILI dal 1.11.1998	AUMENTI MENSILI dal 1.07.1999
1	36.000	30.000
2	36.000	30.000
3	36.000	30.000
4	40.000	33.000
5	40.000	33.000
6	42.000	35.000
7	54.000	45.000
8	54.000	45.000

Art. 33
Una tantum regionali

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

LIVELLO	UNA TANTUM
1	300.000
2	300.000

3	300.000
4	350.000
5	350.000
6	400.000
7	450.000
8	500.000

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

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

Art. 34
Professionalità EELL
Norma transitoria

1. A decorrere dall'1.01.2000 e sino al 30.11.2000 per i dipendenti disciplinati dal contratto degli Enti Locali il salario di professionalità viene erogato in misura uguale, rapportata a mese, a quella corrisposta mediamente nel livello di appartenenza del proprio Ente nell'anno 1999. Gli importi sono determinati autonomamente dai singoli Enti.

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

1. Per effetto dell'inquadramento dei dipendenti disciplinati dal contratto degli Enti Locali nelle posizioni economiche di dotazione organica del nuovo

sistema classificatorio, di cui all'allegato C), le voci stipendio, indennità integrativa speciale e salario di professionalità verranno corrisposte a decorrere dal 1° dicembre 2000 nelle seguenti misure rapportate a 12 mensilità:

Stipendio

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

**Provenienti da 7° e 7° LED*

Indennità integrativa speciale

	Importo annuale	Importo mensile
--	-----------------	-----------------

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

Salario di professionalità

	Importo annuale	Importo mensile
A	1.522.71 0	126.892
B1	1.596.91 1	133.076
B2	1.688.01 1	140.668
B3	1.782.25 9	148.522
C1	1.819.51 9	151.627
C2	2.116.12 1	176.343
D*	2.391.88 0	199.323
D**	2.194.52 4	182.877

* D ex 7° e 7° LED

** D ex 8° livello

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

3. A decorrere dall'1.12.2000 e per effetto dell'adeguamento dello stipendio e del salario di professionalità ai valori del comma 1 l'anticipo di cui all'art. 5 dell'accordo prot. n. 105 del 9 marzo 1999 viene interamente riassorbito.

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

Stipendio

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

Salario di Professionalità

	Importo annuale	Importo mensile
A		153.957

	1.847.484	
B1	1.995.888	166.324
B2	2.095.188	174.599
B3	2.169.696	180.808
C1	2.244.216	187.018
C2	2.522.616	210.218
D	2.840.976	236.748

Art. 36

Riallineamento trattamento economico dipendenti Amministrazione Regionale

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

Stipendio

	Importo annuale	Importo mensile
B1	13.703.26 2	1.141.939
B2	14.929.78 8	1.244.149
B3	15.758.00 4	1.313.167
C1	16.096.38 0	1.341.365
D	23.728.19 8	1.977.350

Indennità integrativa speciale

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

Salario di professionalità

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

* B3 Guardia forestale > 5 anni

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

Stipendio

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

Art. 37

Nuovo trattamento economico

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

POSIZIONE	Stipendio		Indennità integrativa speciale		Salario di professionalità	
	annuo	mensile	annuo	mensile	annuo	mensile
A	12.966.576	1.080.548	12.137.844	1.011.487	1.847.484	153.957
B1	14.439.948	1.203.329	12.229.140	1.019.095	1.995.888	166.324
B2	15.419.628	1.284.969	12.282.984	1.023.582	2.095.188	174.599
B2 Guardia Forestale	15.419.628	1.284.969	12.282.984	1.023.582	1.625.856	135.488
B3	16.096.380	1.341.365	12.285.936	1.023.828	2.169.702	180.809
B3 Guardia Forestale > 5 anni	16.096.380	1.341.365	12.285.936	1.023.828	1.667.375	138.948
C1	16.773.132	1.397.761	12.347.484	1.028.957	2.244.216	187.018
C1 Brigadiere	16.773.132	1.397.761	12.347.484	1.028.957	1.708.896	142.408

Forestale						
C2	19.979.880	1.664.990	12.546.288	1.045.524	2.522.616	210.218
C2 Maresciallo Forestale	19.979.880	1.664.990	12.546.288	1.045.524	1.899.276	158.273
D	24.455.000	2.037.917	12.846.312	1.070.526	2.840.976	236.748

Art. 38

Effetti nuovi trattamenti economici

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

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

Art. 39

Salario di risultato

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

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

Art. 40
Indennità di bilinguismo

1. Gli importi dell'indennità sono riportati nell'allegato B del presente contratto.
2. Il personale in servizio conserva l'indennità di bilinguismo nei valori in essere sino alla data di applicazione del riallineamento del trattamento economico (artt. 35 e 36 – 01.12.2000).
3. I dipendenti degli Enti Locali già appartenenti alla 5^a q.f. inquadrati nella posizione B3 mantengono a titolo di assegno ad personam la differenza di £. 56.189, riassorbibile in caso di avanzamento nella fascia di indennità superiore. Detta differenza ad personam è assorbita per gli interessati dal salario di professionalità di cui agli artt. 35 e 37.

Art. 41
Fondo unico aziendale

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

1. Presso ciascun Ente, a decorrere dal 1° gennaio 2000, sono annualmente destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi le seguenti risorse:
 - a) risorse dovute da disposizioni di legge, contrattuali, regolamentari e per indennità per le voci, ove dovute, di cui all'art. 32 nelle misure in essere al 31.12.1999 (per i Vigili del Fuoco al 01.01.2000) - fatta eccezione per i punti a, b, c, d, e, f, j, s, t, u – rapportate ai dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente, incrementato delle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 proporzionato al periodo di effettivo servizio;
 - b) risorse pari al valore di L. 916.000 moltiplicato per il numero di dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente, incrementato delle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 rapportato al periodo di effettivo servizio;
 - c) risorse pari al valore di L. 1.084.000 (salario di risultato) moltiplicato per il numero di dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente,

incrementato delle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 rapportato al periodo di effettivo servizio;
d) le risorse finanziarie di cui all'art. 44.

Art. 42

Utilizzo del Fondo unico aziendale

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

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

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

- a) gli istituti economici di cui al punto a) e d) dell'art. 41;
- b) l'indennità per il miglioramento dei servizi di cui all'art. 24;
- c) il salario di risultato da corrispondersi in base alla scheda di valutazione di cui all'allegato E);
- d) la retribuzione di posizione di cui all'art. 19;
- e) disposizioni in favore degli Enti locali di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 20;
- f) disposizioni in favore di altri Enti di cui all'art. 21.

Art. 43

Fondo prestazioni tecniche

1. Le parti concordano di costituire un apposito fondo che va dall'1 all'1.5% (rapportato alla complessità dell'opera) e fino ad un max del 30% delle tariffe degli strumenti urbanistici. Le parti provvederanno entro un mese a definire uno specifico accordo.

Art. 44

Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli Enti possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle erogate

nell'anno finanziario 1999. I nuovi compensi orari rideterminati in applicazione del presente contratto saranno corrisposti a decorrere dal mese successivo alla sua stipulazione.

Art. 45 **Patrocinio legale**

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

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

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

Art. 47 **Rapporto di lavoro a tempo parziale e congedi parentali**

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

Art. 48
Salario di professionalità

1. Il personale in servizio al 31.12.2001 mantiene il salario di professionalità nelle quantità economiche in godimento. Per il personale assunto successivamente a tale data cessa la corresponsione di detto istituto.
2. A decorrere dall'1.01.2002 viene costituito presso ogni Ente un fondo costituito dal salario di professionalità nelle misure in essere al 31.12 dell'anno precedente rapportate al personale di ruolo in servizio a tale data.
3. L'eventuale differenza tra le disponibilità di cui al comma 2 e quelle erogate al personale di cui al comma 1 confluisce in apposito capitolo riservato all'erogazione del salario di professionalità dei neoassunti o di coloro che sono progrediti nel sistema classificatorio successivamente al 31.12 dell'anno di riferimento.
4. I dipendenti che realizzano progressioni nel sistema classificatorio successivamente all'1.01.2002 conservano comunque il salario di professionalità della posizione economica di provenienza.
5. Con il secondo accordo contrattuale del Comparto Unico verrà concordato l'utilizzo di detto nuovo capitolo.

Art. 49
Premi straordinari di anzianità

1. Ferme restando le posizioni individuali acquisite al 31 dicembre 2001 da ciascun dipendente regionale, dal 1° gennaio 2002 cessa l'applicazione dell'art. 184, comma 7, della L.R. 28 luglio 1956, n. 3, e a decorrere dalla stessa data cessa l'applicazione dell'art. 3 della L.R. 19 agosto 1992, n. 42, al personale della Casa da gioco di Saint-Vincent.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2002, al compimento del ventesimo e del trentesimo anno di anzianità di servizio effettivamente prestato presso l'Amministrazione regionale e presso gli Enti e uffici assorbiti dalla Regione, il personale ha titolo alla liquidazione dei premi straordinari di anzianità stabiliti in misura, rispettivamente di due o tre mensilità intere degli emolumenti in godimento alla data del 31 dicembre 2001, ridotta proporzionalmente ai ratei mensili maturati alla stessa data. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.
3. L'ammontare dei premi è maggiorato dalla rivalutazione monetaria calcolata dalla data del 1° gennaio 2002 alla data del compimento delle previste anzianità di servizio, pari al tasso annuo di rendimento del TFR dell'anno di riferimento.

Art. 50
Indennità per il personale in servizio
presso gli uffici di rappresentanza della Regione

1. Al personale assegnato in utilizzazione o in comando negli uffici di collegamento e di rappresentanza della Regione Autonoma Valle d'Aosta, nelle sedi di Roma, Parigi e Bruxelles, viene corrisposta una indennità di sede nella misura di L. 500.000 lorde mensili per 12 mensilità annuali dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione.

Art. 51
Previdenza complementare

1. L'Amministrazione regionale e le OO.SS. ribadiscono di aver partecipato, quali soggetti promotori, alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo ed alla costituzione del FOPADIVA – fondo pensione complementare per i lavoratori di pendenti della Regione Autonoma Valle d'Aosta.

2. Al FOPADIVA potrà liberamente aderire, secondo quanto previsto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti, il personale dipendente degli Enti di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 23 ottobre 1995, n. 45, che già non aderisce al fondo cessazione servizio, che abbia superato il periodo di prova e che sia stato assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato purché di durata superiore ad un anno di servizio continuativo. Detta disposizione si applica anche al fondo cessazione servizio.

3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico degli Enti e di quella dovuta dal lavoratore è inizialmente definita nell'1% della retribuzione imponibile ai fini pensionistici e potrà essere successivamente modificata con un accordo tra le parti. Il versamento della quota di contribuzione a carico dell'Ente è dovuta solo in caso di adesione del lavoratore al fondo pensione integrativo FOPADIVA.

4. Le parti si impegnano a definire successivamente per l'intero comparto le modalità di trasformazione dell'indennità premio di fine servizio in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare.

5. Nel caso di trasferimento di personale tra enti del comparto la posizione individuale maturata è trasferita al fondo di previdenza complementare dell'ente di destinazione (FOPADIVA o FCS).

Art. 52

Mobilità

1. E' consentito il trasferimento del personale tra Enti diversi del comparto a domanda o per esigenze delle amministrazioni interessate previa loro intesa ed assenso del dipendente.

2. Sino all'1.12.2001 il personale interessato assumerà la retribuzione prevista dal presente accordo per l'Ente di destinazione.

Art. 53

Tabelle di equiparazione titoli

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 66, comma 6 bis, della L.R. 45/95 le parti concordano che i riferimenti a qualifiche funzionali, livelli e titoli di studio contenuti in disposizioni di legge, di regolamento o atto amministrativo sono sostituiti a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto sulla base della tabella di equiparazione di cui all'allegato B).

2. Il personale in servizio conserva l'indennità di bilinguismo nei valori in essere sino alla data di applicazione del riallineamento del trattamento economico (artt. 35 e 36 – 01.12.2000).

Art. 54

Personale in servizio presso l'A.R.P.A.

1. Ai dipendenti in servizio presso l'A.R.P.A. alla data di sottoscrizione del presente accordo e fino all'entrata in vigore di apposita norma contrattuale, si applica il trattamento giuridico ed economico previsto dal contratto collettivo del comparto del

personale del Servizio sanitario nazionale, con le relative tabelle di equiparazione. I singoli dipendenti mantengono le anzianità di servizio maturate presso gli Enti di provenienza.

2. Il personale assunto presso l'A.R.P.A. successivamente alla sottoscrizione del presente accordo e fino all'entrata in vigore di apposita norma contrattuale, è soggetto alle disposizioni, sia di carattere giuridico che economico, previste dal contratto collettivo del comparto del personale del Servizio sanitario nazionale.

PARTE TERZA

TITOLO I NORME FINALI E DI SALVAGUARDIA

Art. 55 Norme finali

1. Dalla data di stipulazione del presente CCRL sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con i soggetti e le materie in esso contemplate.
2. In particolare i trattamenti conseguenti alle voci di all'art. 32 con le eccezioni di cui alle lettere a) c), e), j), s), t) e u), già disciplinate dal presente contratto, continuano ad essere erogati nelle misure in essere sino alla definizione della contrattazione di cui all'art. 42.
3. Il compenso per il lavoro straordinario continua ad essere disciplinato dalle norme in essere alla data di stipulazione del presente contratto (art. 38 della L.R. 30 aprile 1980, n. 18).
4. Le parti si impegnano a negoziare una regolamentazione omogenea di tutti gli istituti del rapporto di lavoro dei dipendenti del comparto, ivi compresi gli istituti economici accessori, non unificati con il presente accordo, entro il periodo di validità del contratto (31.12.2001). Fino alla data del nuovo accordo restano in essere gli istituti vigenti (art. 66, comma 5, L.R. 45/95) e in particolare per gli Enti elencati nell'art. 1 della L.R. 17/96, si confermano gli accordi in essere relativi allo sgombero neve eventualmente rinegoziabili alla loro scadenza

Art. 56
Norme di salvaguardia

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

(ALLEGATO A)

DECLARATORIE

CATEGORIA A

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

POSIZIONE A: AUSILIARI

Specifiche professionali:

- Sulla base di istruzioni semplici e/o in qualità di coadiuvante di professionalità di grado superiore esegue operazioni che richiedono preparazione professionale non specialistica, ben definite, autonome e/o preliminari o conseguenti o di supporto agli interventi effettuati dal gruppo operativo nel quale è inserito ovvero dalla professionalità superiore alla quale è affiancato. Opera mediante l'utilizzazione di apparecchiature di uso semplice o autovetture.
- Autonomia delimitata da istruzioni predeterminate non 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 attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionali con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza e la professionalità acquisita.

Requisiti per la progressione interna: due anni di esperienza professionale nella posizione A.

POSIZIONI B2: OPERATORE SPECIALIZZATO

Specifiche professionali:

- Svolge attività di natura tecnica, contabile e amministrativa. Esegue nell'ambito delle istruzioni ricevute, attività lavorativa che richieda specifica formazione professionale, conoscenza adeguata di strumenti anche complessi e capacità di utilizzazione degli stessi nonché attività di natura specializzata nel ramo tecnico comportante manutenzione, conduzione,

riparazione di impianti, strumenti e apparecchiature. Capacità manuali, amministrative e/o tecniche riferite ai propri compiti e specializzazione da svolgere nonché generiche prestazioni infermieristiche e/o assistenziali

- Delimitata da istruzioni non necessariamente dettagliate, nell'ambito di procedure determinate con margine di valutazione nell'applicazione delle stesse;

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

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

Requisiti per la progressione interna: due anni nella posizione B1..

POSIZIONI B3: CAPO OPERATORE

Specifiche professionali:

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

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

Accesso da progressione interna: da B1 e B2 attraverso 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 valevoli nell'ambito della sfera di attività dell'addetto, responsabilità dei risultati riferita alla corretta esecuzione del proprio lavoro e/o coordinamento del lavoro di appartenenti ai livelli inferiori.

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

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

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

POSIZIONE C2: COLLABORATORE

Specifiche professionali:

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

Appartengono a questa posizione, a puro titolo esemplificativo, i seguenti profili: addetto alle pubbliche relazioni, aiuto bibliotecario, aiuto ricercatore, animatore, animatore ecologico, archivista, archivista bibliotecario, archivista materiale iconografico, assistente educatore, capo servizio tecnico, catalogatore, controllore, educatore professionale, geometra, interprete, ispettore dei trasporti, ispettore dell'ufficio agriturismo, ispettore della vigilanza anagrafica, ispettore per la formazione professionale, assistente giudiziario, ispettore ufficio turismo, istitutore, maresciallo forestale, meteorologo, perito agrario, perito chimico, perito

elettrotecnico, perito enotecnico, perito industriale, programmatore, ragioniere, ragioniere economo, restauratore, rilevatore archeologico, segretario, segretario delle istituzioni scolastiche ed educative, tecnico di laboratorio, tecnico incendi boschivi, tecnico minerario, traduttore, operatore nei servizi a favore di portatori di handicap, caporeparto corpo vigili del fuoco, assistente amministrativo, assistente tecnico antincendi, collaboratore tecnico antincendi, istruttore amministrativo, capo messo, appuntato, educatore asilo nido, infermiere professionale, istruttore tecnico, animatore biblioteca.

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

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

CATEGORIA D

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

Specifiche professionali:

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

responsabilità dei risultati delle attività direttamente svolte nonché di quelle del gruppo eventualmente coordinato.

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

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

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

ALLEGATO B)

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

FASCIA AI FINI DEL BILINGUISM O	POSIZIONE ECONOMIC A	SOSTITUZION E ART. 5 E ART. 62 R.R. 6/96	SOSTITUZION E ART. 6 R.R. 6/96	SOSTITUZION E ART. 9 R.R. 6/96	IMPORTI BILINGUISM O
1	A *	PROSCIOLG MENTO OBBLIGO SCOLASTICO	CONCORSO PER TITOLI		224.753
	B1 *	PROSCIOLG MENTO OBBLIGO SCOLASTICO	CONCORSO PER TITOLI E PROVA DI MESTIERE		224.753

	B2 **	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI PRIMO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	PROVA SCRITTA O TEORICO PRATICA (UNA O PIÙ DI UNA) E PROVA ORALE	224.753
	B3 ** B3 ***	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI PRIMO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	PROVA SCRITTA O TEORICO PRATICA (UNA O PIÙ DI UNA) E PROVA ORALE	224.753
2	C1 **	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI SECONDO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	280.942
	C2 **	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI SECONDO GRADO CON ISCRIVIBILITÀ ALL'UNIVERSITÀ	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	280.942
3	D **	- DIPLOMA DI LAUREA - DIPLOMA UNIVERSITARIO	CONCORSO PER ESAMI O PER TITOLI ED ESAMI	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	337.130

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

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

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

ALLEGATO C)

CORRISPONDENZE PER IL PRIMO INSERIMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE

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

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

ALLEGATO C)

CORRISPONDENZE PER IL PRIMO INSERIMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE

ENTI LOCALI				
1	2	3	4	5
Precedente qualifica e livello differenziato	Trattamento tabellare e LED al 1.1.2000	Classificazione di particolari profili professionali	Posizione di primo inquadramento	Nuova categoria
1 *	10.178.000		A	A
1 LED *	10.562.000		A	A
2 *	11.294.000		A	A
2 LED *	11.750.000		A	A
3	12.489.000		A	A
3 LED	12.889.000		A	A
3 *	12.489.000	Operaio qualificato Aiuto cuoco	B1	B
3 LED *	12.889.000		B1	B
4	13.741.000		B 2	B
4 LED	14.277.000		B 2	B
5 *	15.285.000	Area tecnica manuten. Area tecnica proget. Autista scuolabus	B 3	B
5 LED *	15.729.000		B 3	B
5**	15.285.000		C1	C
5 LED	15.729.000		C1	C
6	16.695.000		C2	C
6 LED	17.495.000		C2	C
7	19.259.000		D	D
7 LED	21.159.000		D	D
8	24.455.000		D	D

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

ALLEGATO D)

Indennità per il miglioramento dei servizi

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

Il soggetto deputato alla valutazione è il dirigente.

Negli Enti privi di dirigenza il responsabile dei servizi.

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

ESEMPIO

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

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

PER B2	punti	Peso base	Totale
Impegno della prestazione	4	20	8

(da 0 a 10)			
Risultati ottenuti (voto da 1 a 10)	7	50	35
Qualità prestazione (voto da 1 a 10)	6	30	18
TOTALI	17		61

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

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

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

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

ALLEGATO E)

PREMIO INDIVIDUALE DI RISULTATO

ANNO

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

VALUTAZIONE

a) Precisione e qualità delle prestazioni svolte e disponibilità all'arricchimento professionale.	α 0 insufficiente α 1 sufficiente α 2 nella media α 3 buono α 4 ottimo
b) Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi nonché disponibilità alla mobilità verticale ed orizzontale ed alla polifunzionalità nell'attività amministrativa nell'ambito dei principi di cui all'art. 49 della L.R. n. 45.	α 0 insufficiente α 1 sufficiente α 2 nella media α 3 buono α 4 ottimo
c) Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici.	α 0 insufficiente α 1 sufficiente α 2 nella media α 3 buono α 4 ottimo
d) Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, di contribuire alla realizzazione di	α 0 insufficiente α 1 sufficiente

NOTA BENE

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

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

PARAMETRI:

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

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

b) 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 PRINCIPI DI CUI ALL'ART. 49 DELLA L.R. 45.

1. Non ha dimostrato capacità di adattamento a nuove situazioni di lavoro o ad accettare nuovi strumenti o procedure;

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

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

1. 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;
2. Non si è curato delle relazioni interne ed esterne e i rapporti professionali e funzionali sono stati caratterizzati da freddezza e distacco;
3. Ha intrattenuto con colleghi e superiori buoni rapporti professionali e funzionali, improntati alla collaborazione reciproca e le relazioni instaurate all'esterno hanno prodotto positivi risultati, sia sotto l'aspetto professionale che l'immagine dell'azienda;
4. In ogni circostanza all'interno e all'esterno dell'ambiente di lavoro, ha intrattenuto positivi rapporti. La sua presenza è stata apprezzata ed ha goduto di stima e considerazione;
5. La sua presenza è stata apprezzata e ricercata per i positivi effetti sul clima di lavoro. Ha saputo gestire con efficacia anche situazioni problematiche.

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

1. Lento, svogliato o discontinuo, di regola non è riuscito ad ultimare, quanto meno nei tempi previsti, i compiti di sua pertinenza, il lavoro è stato caratterizzato da continui errori e necessita di continue istruzioni ed assistenza;
2. La resa è stata alquanto instabile e frequentemente non è riuscito a completare nei termini il lavoro affidatogli, spesso ha avuto necessità di ricorrere a superiori o colleghi;

3. 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;
4. La continuità di rendimento gli ha permesso di eseguire con regolarità i compiti previsti e di intervenire a supporto per lavoro non di sua pertinenza, è riuscito a risolvere situazioni complesse e difficili prendendo autonomamente le decisioni di sua spettanza;
5. Per l'esecuzione pronta e rapida del lavoro è riuscito a far fronte anche a picchi inusuali dell'operatività con capacità di intervenire in caso di necessità altrui, ha sempre agito in maniera tale da dimostrare una perfetta padronanza del lavoro.

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

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

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 1

- 1) Con riferimento all'inquadramento dell'educatore professionale attualmente inserito nella categoria C posizione economica C2, le parti si impegnano a riesaminarne i termini in relazione a quanto previsto dal Decreto 8.10.1998, n. 120 e ad eventuali provvedimenti ministeriali che stabiliscano l'equipollenza della laurea breve di cui al Decreto sopraccitato e il diploma conseguito attraverso i corsi organizzati dall'Amministrazione regionale.

DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 2

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

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

TESTO INTERPRETATIVO TRA ARRS E OO.SS PER L'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO DEL CCRL 12 GIUGNO 2000.

Sono pervenuti all'ARRS e/o alle OO.SS. alcuni quesiti sull'applicazione del nuovo CCRL 1998/2001 del personale inquadrato nelle categorie. L'ARRS e

le Organizzazioni sindacali forniscono le risposte che seguono per l'applicazione del contratto.

Quesito n°1: L'acconto per il riallineamento economico di cui all'art. 5 dell'accordo del 9 Marzo 1999 va preso in considerazione al fine della determinazione dell'eventuale assegno ad personam previsto dall'art. 35 comma 2 dell'accordo 12/06/2000?

Risposta: Gli acconti corrisposti in virtù dell'art. 5 dell'accordo 09.03.99, come previsto dall'art. 6 di detto accordo, non hanno alcun riflesso sugli altri istituti di carattere economico. Ne consegue che lo stesso non deve essere preso in considerazione al fine della determinazione dell'eventuale assegno ad personam previsto dall'art. 35 comma 2 dell'accordo 12/06/2000.

Quesito n°2: Molti Comuni hanno già liquidato indennità Km, straordinari, turno, ecc. per tutto il primo semestre 2000. Come comportarsi per queste indennità dal punto di vista contabile e per la costituzione del fondo che dovrebbe decorrere dal 01.01.2000?

Risposta: Il fondo deve essere costituito come previsto dall'art. 41 del contratto 1998/2001 alla data del 1° Gennaio 2000. Dall'importo complessivo così determinato va scomputato quanto già erogato nel corso dell'anno.

Con l'occasione si precisa che per "le indennità di trasferta e/o missione " trattasi di rimborsi di spese sostenute, prive di natura retributiva e, quindi, da non ricomprendere nel fondo di cui all'art. 41.

Quesito n°3: L'indennità specifica (pari a £ 125.000 annue, previste dal CCNL 16.05.1996 art. 4 comma 3) spettante alle qualifiche dalla I alla IV :

- ☐ **Deve essere ancora corrisposta?**
- ☐ **Oppure è stata riassorbita dallo stipendio tabellare?**
- ☐ **In caso affermativo va inserita nella quota base straordinario?**
- ☐ **Con quale decorrenza spettano le eventuali modifiche?**

Risposta: Sino al 30/11/2000 la retribuzione da corrispondere è costituita dallo stipendio base dal CCNL 94/97 maggiorato, con le decorrenze ivi previste, degli incrementi contrattuali di cui all'art. 32, comma 5; ad essa si aggiunge l'indennità speciale di L. 125.000. A partire dall'1/12/2000 la retribuzione da corrispondere è quella prevista dall'art. 35 che assorbe anche l'indennità di L. 125.000 di cui sopra.

Per la parte del quesito relativa allo straordinario si rimanda al successivo punto 5).

Quesito n°4 l'integrazione tabellare spettante al personale dell'area di vigilanza (prevista dall'art. 37 comma 1 lettera a) del CCNL 06.07.1995 e modificata dall'art. 4 CCNL 16.05.1996):

- ☐ **Deve essere mantenuta?**
- ☐ **Oppure è stata riassorbita?**
- ☐ **Con quale decorrenza?**

Risposta: L'indennità prevista dall'art. 37 comma 1 del CCNL 94/97 deve essere mantenuta in quanto rientrante tra le voci elencate all'art. 32, punto q) e costituenti il fondo unico aziendale di cui all'art. 41 del CCRL 1998/2001. Detta indennità ex art. 55, comma 2 continua ad essere erogata nella misura in essere alla data di entrata in vigore del CCRL 1998/2001.

Quesito n°5: Il riallineamento economico(Art. 5 accordo 09.03.1999) :

- ☐ **Deve rientrare nel calcolo della quota base straordinario?**
- ☐ **Se non partecipa al calcolo dello straordinario, entra a far parte della quota base per il calcolo dell'indennità di turno?**

Risposta: Le norme di riferimento per il calcolo dello straordinario per il personale degli EE.LL. restano l'art. 16 del DPR 268/87 (commi 8, 9 e 11) e per il personale regionale l'art. 38 della L.R. 18/80 novellata dall'art. 9 della L.R. 68/89, nonché l'art. 44 del CCRL. Ne consegue che gli elementi retributivi, da prendere a base per il calcolo della tariffa oraria e da dividersi per 156, sono fino al 30/11/2000, per il personale degli EE.LL.:

- ☐ Stipendio tabellare base iniziale dell'ex livello d'inquadramento 94/97 maggiorato degli incrementi contrattuali di cui art. 32, comma 5 del CCRL 1998/2001;
- ☐ Indennità integrativa speciale in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;
- ☐ Rateo di 13 mensilità delle anzidette voci retributive.

Dall'1/12/2000 lo stipendio tabellare base iniziale di riferimento è quello di cui all'art. 35 del CCRL.

Restano invariate le maggiorazioni previste al comma 9 del citato art. 16 del DPR 268/87.

Gli importi orari conseguenti sono quelli di cui all'allegato A.

Le norme di riferimento per il personale degli EE.LL. relative all'indennità di turno, sono costituite dall'art. 13 del DPR 268/87 e dall'art. 55, comma 2 del CCRL 1998/2001. Ne consegue che i relativi importi restano quelli in essere alla data di entrata in vigore del CCRL 1998/2001. Il riallineamento economico (art. 5 accordo Regionale 9/3/1999) non poteva far parte della base di calcolo delle tariffe (ex art. 6 del citato accordo 9/3/1999) sino alla definizione della contrattazione di cui all'art. 42.

Quesito n° 6 salario di professionalità (art. 34 prot. 182 del 12.06.2000, accordo ARRS):

- ☐ **Deve rientrare nel calcolo della quota base straordinario?**
- ☐ **Se non partecipa al calcolo della quota base straordinario, entra a far parte della quota base per il calcolo dell'indennità di turno?**

Risposta: Vedi risposte del precedente punto 5). Ad ogni buon conto si ribadisce che il salario di professionalità di cui all'art. 34 non deve rientrare né nel calcolo della quota base straordinario, né in quella di turno, in quanto salario accessorio.

Quesito n° 7: I dipendenti degli EE.LL. inquadrati in posizione B3 mantengono "ad personam" Lit. 56.189 (allegato B al protocollo 182 del 12 Giugno 2000 accordo ARRS):

- ☐ **Con quale decorrenza?**
- ☐ **E' assoggettato a contribuzione ?**
- ☐ **Fa parte della quota base per il calcolo dello straordinario e dell'indennità di turno?**
- ☐ **E' utile ai fini del calcolo della tredicesima mensilità?**

Risposta: La decorrenza dell'assegno ad personam per i dipendenti degli EE.LL. inquadrati nella posizione B3 è fissata dalla data di inquadramento in tale posizione (01.01.2000). Detto assegno è assoggettato ai contributi ordinari previdenziali. L'assegno ad personam non incide né sulla quota base di straordinario e di turno, né sulla tredicesima. Si evidenzia che in conseguenza del disposto del comma 3 ultimo periodo dell'art. 40 detta differenza, ad personam, è assorbita per gli interessati dal salario di professionalità di cui agli artt. 35 e 37. Nei fatti l'assegno ad personam è assorbito dal salario di professionalità a far data dal 01.12.2000;

Quesito n° 8: L'indennità di bilinguismo va considerata come emolumento ai fini del calcolo della quota oraria dell'indennità di turno?

Risposta: Premesso che l'indennità di turno permane nei valori in essere fino agli adempimenti di cui all'art. 55, comma 2, (vedasi precedente punto 5), in detti valori va considerata l'indennità di bilinguismo in essere con il CCNL 94/97.

Aosta, li 30.08.2000

Per l'A.R.R.S.

Per le OO.SS.

CGIL/FP _____

CISL/FPS _____

SAVT/ EL _____

UIL/FPL _____

SULPM _____

ALLEGATO A

DAL 01.01.2000 AL 30.06.2000				
Posizione	(Stip. Base + Rateo 13 [^] + II.SS. + 13 [^] II.SS.)/156	Straordinario*15%	Str. Fest. o nott.*30%	Str. Fest. Nott.*50%
A	13.766	15.831	17.895	20.649
B1	13.766	15.831	17.895	20.649
B2	14.486	16.659	18.831	21.729
B3	15.441	17.757	20.074	23.162
C1	15.441	17.757	20.074	23.162
C2	16.277	18.718	21.160	24.415
D	17.692	20.345	22.999	26.538
D*	20.899	24.034	27.169	31.348

DAL 01.07.2000 AL 30.11.2000				
Posizione	(Stip. Base + Rateo 13 [^] + II.SS. + 13 [^] II.SS.)/156	Straordinario*15%	Str. Fest. o nott.*30%	Str. Fest. Nott.*50%
A	14.224	16.358	18.491	21.336
B1	14.224	16.358	18.491	21.336
B2	14.993	17.242	19.490	22.489
B3	15.948	18.340	20.733	23.922
C1	15.948	18.340	20.733	23.922
C2	16.812	19.333	21.855	25.217
D	18.379	21.136	23.893	27.569
D*	21.586	24.824	28.062	32.380

DAL 01.12.2000 AL 30.11.2001				
Posizione	(Stip. Base + Rateo 13 [^] + II.SS. + 13 [^] II.SS.)/156	Straordinario*15%	Str. Fest. o nott.*30%	Str. Fest. Nott.*50%
A	14.506	16.681	18.857	21.758
B1	14.869	17.099	19.330	22.303
B2	15.546	17.878	20.210	23.319
B3	16.319	18.766	21.214	24.478
C1	16.422	18.885	21.348	24.632
C2	17.873	20.553	23.234	26.809
D	20.633	23.728	26.823	30.949
D*	21.586	24.824	28.062	32.380

DAL 01.12.2001				
Posizione	(Stip. Base + Rateo 13 [^] + II.SS. + 13 [^] II.SS.)/156	Straordinario*15%	Str. Fest. o nott.*30%	Str. Fest. Nott.*50%
A	14.528	16.707	18.886	21.792
B1	15.434	17.749	20.064	23.150
B2	16.032	18.436	20.841	24.047
B3	16.425	18.889	21.352	24.637
C1	16.852	19.380	21.908	25.278
C2	18.823	21.646	24.470	28.235
D	21.586	24.824	28.062	32.380

AMMINISTRAZIONE REGIONALE

RIEPILOGO COSTI

Anno	Oggetto	Periodo	Riferimento	Costo	Costo complessivo annuo
1998	Aumento contrattuale - Art. 4 Accordo 9 marzo 1999	1/11/98 - 31/12/98	Tabella a)	497.946.000	557.946.000
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 38	1/1/1998 - 31/12/1998	Tabella m)	60.000.000	
1999	Aumento contrattuale - Art. 4 Accordo 9 marzo 1999	1/01/99 - 31/12/99	Tabella b)	2.157.766.000	4.675.886.600
	Aumento Contratto Comparto Unico	1/07/99 - 31/12/99	Tabella c)	1.046.150.600	
	Una Tantum	1/01/1998 - 31/12/1999	Tabella d)	1.411.970.000	
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 38	1/1/1999 - 31/12/1999	Tabella m)	60.000.000	
2000	Aumento contrattuale - Art. 4 Accordo 9 marzo 1999 e Contratto Comparto Unico	1/01/2000 - 31/12/2000	Tabella e)	4.142.959.600	7.851.511.719
	Fondo unico aziendale - Contratto Comparto Unico	1/01/2000 - 31/12/2000	Tabella f)	3.515.608.000	
	Indennità per il personale assegnato od in utilizzazione presso gli Uffici di rappresentanza della Regione	1/07/2000 - 31/12/2000	Tabella g)	29.400.000	
	Riallineamento indennità di bilinguismo	1/12/2000 - 31/12/2000	Tabella i)	16.071.350	
	Riallineamento profili professionali - Contratto Comparto Unico	1/12/2000 - 31/12/2000	Tabella l)	87.472.769	
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 38	1/1/2000 - 31/12/2000	Tabella m)	60.000.000	
	Aumento contrattuale - Art. 4 Accordo 9 marzo 1999 e Contratto Comparto Unico	1/01/2001 - 31/12/2001	Tabella e)	4.142.959.600	
Fondo unico aziendale - Contratto Comparto Unico	1/01/2001 - 31/12/2001	Tabella f)	3.515.608.000		
Indennità per il personale assegnato od in utilizzazione presso gli Uffici di rappresentanza della Regione	1/01/2001 - 31/12/2001	Tabella h)	58.800.000		
Riallineamento indennità di bilinguismo	1/01/2001 - 31/12/2001	Tabella i)	208.927.546		
Riallineamento profili professionali - Contratto Comparto Unico	1/01/2001 - 31/12/2001	Tabella l)	646.188.408		
Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 38	1/1/2001 - 31/12/2001	Tabella m)	60.000.000		
Aumento contrattuale - Art. 4 Accordo 9 marzo 1999 e Contratto Comparto Unico	1/01/2001 - 31/12/2001	Tabella e)	4.142.959.600	9.202.110.205	
Fondo unico aziendale - Contratto Comparto Unico	1/01/2001 - 31/12/2001	Tabella f)	3.515.608.000		
Indennità per il personale assegnato od in utilizzazione presso gli Uffici di rappresentanza della Regione	1/01/2002 - 31/12/2002	Tabella h)	58.800.000		
Riallineamento indennità di bilinguismo	1/01/2002 - 31/12/2002	Tabella i)	385.712.393		
Riallineamento profili professionali - Contratto Comparto Unico	1/01/2002 - 31/12/2002	Tabella l)	1.039.030.212		
Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 38	1/01/2002 - 31/12/2002	Tabella m)	60.000.000		

TOTALE 30.919.938.078