

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SETTORE**

**Oggetto: SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI SETTORE DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI COMPARTO DEL 24 DICEMBRE 2002.**

Il giorno 3 dicembre 2003 alle ore 15:30 presso la saletta dell'Assessorato Sanità, salute e politiche sociali, i rappresentanti delle OO.SS. CGIL/FP, CISL/FPS, SAVT/FP, UIL/FPL, e il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione di settore dell'Amministrazione regionale

**SOTTOSCRIVONO**

il seguente testo concordato per la definizione del contratto collettivo di settore dell'Amministrazione regionale in applicazione del contratto di comparto del 24 dicembre 2002.

**La Delegazione di parte pubblica**

Walter LILLAZ

Walter Lillaz

Rosa DONATO

Rosa Donato

Romano DELL'AQUILA

Romano Dell'Aquila

**La Delegazione di parte sindacale**

CGIL/FP

Carmela MACHEDA

Carmela Macheda

Claudio VIALE

Claudio Viale

CISL/FPS

Adriano VIVOLI

Jean DONDEYNAZ

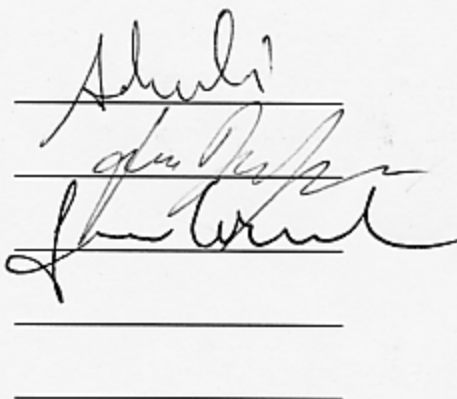
SAVT

Guido CORNIOLO

Claudio ALBERTINELLI

UIL/FPL

Ramira BIZZOTTO



### **Articolo 1 Durata**

1. Il presente contratto ha durata quadriennale per il periodo 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005.

### **Articolo 2 Individuazione delle particolari situazioni all'interno degli Enti ai sensi dell'art. 5 CCRL 12 giugno 2000**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2003 sono individuate le seguenti particolari situazioni ai sensi dell'art. 5 del CCRL 12 giugno 2000:
  - a) la peculiare prestazione lavorativa effettuata dai dipendenti incaricati delle funzioni ispettive e di sorveglianza in ambito fitosanitario;
  - b) il disagio correlato all'attività lavorativa prestata dai dipendenti comandati in trasferta per le ore eccedenti il normale orario di lavoro;
  - c) la pronta disponibilità del personale regionale addetto alla viabilità nel periodo invernale ottobre - aprile.
2. Ai dipendenti impegnati nelle prestazioni lavorative di cui di cui al comma 1 lettera a), b) e c) spettano rispettivamente l'indennità ispettiva, l'indennità di disagio e l'indennità di pronta disponibilità.

### **Articolo 3 Criteri generali per la ripartizione del fondo unico aziendale**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il Fondo unico aziendale è ripartito secondo i seguenti criteri:
  - a. per la corresponsione dei trattamenti economici previsti dall'art. 32 del CCRL 12 giugno 2000, fatta eccezione per i punti a, b, c, d, e, f, i, j, r, s, t, u, è destinata una somma corrispondente agli importi liquidati per l'anno 2002, rapportata ai dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, incrementato dalle assunzioni programmate per l'anno di riferimento o decrementato per eventuali diminuzioni della dotazione organica in proporzione al periodo di effettivo servizio del personale, ed aggiornata sulla base degli



incrementi delle indennità previste dal CCRL 24/12/2002, nonché delle nuove indennità e/o di ulteriori incarichi di cui alla lettera p) del CCRL 12/6/2000;

- b. per la corresponsione dell'indennità per il miglioramento dei servizi e della retribuzione di posizione al personale della categoria D sono destinati gli stanziamenti previsti per l'anno 2003;
- c. per la corresponsione del salario di risultato è destinata una somma equivalente a quella prevista dal contratto di settore del 2 agosto 2002 incrementata dalle assunzioni programmate per l'anno di riferimento o decrementata per eventuali diminuzioni della dotazione organica in proporzione al periodo di effettivo servizio del personale, oltre alle risorse necessarie per adeguare il salario di risultato del personale del corpo forestale della Valle d'Aosta all'importo spettante a quello del restante personale delle corrispondenti categorie di inquadramento;
- d. per la corresponsione delle indennità di cui all'art. 2 sono destinate le seguenti percentuali del fondo unico aziendale, art. 33 lettera B) del CCRL 24/12/2002:
  - ❖ 0,15% per l'indennità ispettiva;
  - ❖ 3 % per l'indennità di disagio;
  - ❖ 2% per l'indennità di pronta disponibilità.
- 2. A decorrere dal 1° gennaio 2004 il Fondo unico aziendale è ripartito secondo i seguenti criteri:
  - a. per la corresponsione dei trattamenti economici previsti dall'art. 32 del CCRL 12 giugno 2000, fatta eccezione per i punti a, b, c, d, e, f, i, j, r, s, t, u, è destinata una somma corrispondente agli importi liquidati per l'anno 2003 rapportata ai dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, incrementato dalle assunzioni programmate per l'anno di riferimento o decrementato per eventuali diminuzioni della dotazione organica in proporzione al periodo di effettivo servizio del personale ed aggiornato sulla base del CCRL 24/12/2002, nonché delle nuove indennità e/o di ulteriori servizi di cui alla lettera p) del CCRL 12 giugno 2000 successivi alla data di stipulazione del presente contratto;
  - b. per l'attivazione delle nuove indennità e/o o nuovi servizi di cui alla lettera p) può essere destinata una somma non superiore al 10% della spesa sostenuta nell'anno precedente;
  - c. per la corresponsione dell'indennità per il miglioramento dei servizi è destinata una quota corrispondente al 22% del fondo unico aziendale, art. 33 lettera B) del CCRL 24/12/2002;
  - d. per la corresponsione del salario di risultato è destinata una quota equivalente a quella stanziata a tale titolo per l'anno 2003, incrementata dalle assunzioni programmate per l'anno di riferimento o decrementata per eventuali diminuzioni della dotazione organica in proporzione al periodo di effettivo servizio del personale;
  - e. per la corresponsione della retribuzione di posizione al personale della categoria D è destinata una somma corrispondente a quella stanziata per l'anno 2003, adeguata al CCRL 24/12/2002, incrementata di una quota pari a 190.000 euro.
  - f. per la corresponsione delle indennità di cui all'articolo 2 sono destinate le seguenti percentuali del fondo unico aziendale art. 33 lettera B) del CCRL 24/12/2002:
    - ❖ 0,15% per l'indennità ispettiva;
    - ❖ 3% per l'indennità di disagio;
    - ❖ 3,5% per l'indennità di pronta disponibilità

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

3. Le somme destinate al Fondo unico aziendale per l'anno 2003 e a decorrere dall'anno 2004 sono rappresentate in apposito prospetto da trasmettere a cura dell'Amministrazione regionale alle OO.SS.
4. Al finanziamento delle indennità di cui all'art. 3 sono destinate, in aggiunta alle risorse dell'anno di riferimento, le risorse finanziarie provenienti dagli esercizi precedenti.

#### **Art. 4**

##### **Monitoraggio del Fondo unico aziendale**

1. L'amministrazione regionale provvederà a monitorare la spesa, al fine di evidenziare eventuali scostamenti rispetto alle previsioni effettuate. Gli eventuali scostamenti negativi del Fondo unico aziendale nel suo complesso saranno finanziati con le risorse finanziarie provenienti dagli esercizi precedenti. Gli scostamenti positivi del fondo unico aziendale, art. 33 lettera A) del CCRL 24/12/2002, costituiscono economia di spesa.
2. Le risorse finanziarie del fondo unico aziendale, art. 33 lettera B) del CCRL 24/12/2002, non utilizzate per l'esercizio di riferimento sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

#### **Art. 5**

##### **Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale**

1. Si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto collettivo regionale di lavoro del 12 giugno 2000

#### **Art. 6**

##### **Criteri generali, valori, ove non diversamente predeterminati, e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle voci di cui all'art. 41, punto a) del CCRL del 12/6/2000.**

- 1) Ai fini del rimborso chilometrico la quantificazione dei chilometri percorsi in trasferta dal personale la cui sede di servizio non coincide con la residenza è effettuata computando tutti i chilometri effettivamente percorsi.
- 2) Al personale al quale è attribuita l'indennità di trasferta fissa, si conferma la corresponsione dell'indennità chilometrica per i chilometri effettivamente percorsi in trasferta con il mezzo proprio.
- 3) Ogni ente procede a verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi con cadenza periodica.

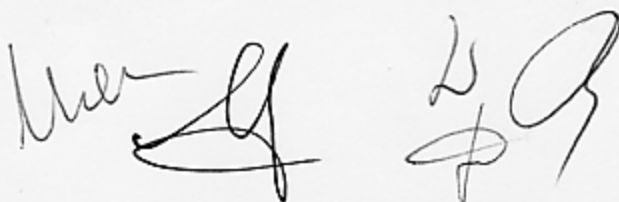
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.



## Art. 7

### **Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale**

1. Le parti concordano nel promuovere la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della Pubblica Amministrazione. La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale indipendentemente dalla categoria di appartenenza e nel pieno rispetto delle pari opportunità.
2. Lo sviluppo delle risorse umane costituisce la leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi del cambiamento e dell'innovazione.
3. La formazione è lo strumento idoneo per:
  - a) sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità;
  - b) orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
4. La formazione deve permettere alle posizioni di più elevata responsabilità di affrontare il cambiamento attraverso un'offerta di alta formazione per poter perseguire un livello di maggiore efficienza ed efficacia nell'assolvere le proprie funzioni e nel perseguire gli obiettivi prestabiliti, per fronteggiare gli eventuali processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa, per sostenere il confronto con altre realtà pubbliche dell'Unione Europea.
5. La formazione è lo strumento strategico per far fronte alla domanda di nuove competenze che scaturiscono dalla modernizzazione delle pubbliche amministrazioni e alle complessità derivante dalle innovazioni scientifiche, tecnologiche ed organizzative. In un contesto di forti cambiamenti, la formazione deve facilitare e sostenere lo sviluppo delle risorse umane fornendo non solo conoscenze, ma anche la capacità di risolvere i problemi, attraverso la partecipazione ai processi innovativi e di modernizzazione della pubblica amministrazione.
6. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente di adeguamento delle competenze e per il consolidarsi di una nuova cultura gestionale.
7. Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale a tempo indeterminato. Il personale che partecipa alle attività di formazione, organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio. I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro.
8. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale, tenendo conto delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità.
9. In caso di materie attinenti le specifiche mansioni svolte, è prevista la possibilità per i dipendenti di frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi dell'amministrazione, su richiesta motivata del dirigente competente.
10. L'Amministrazione regionale destina annualmente per lo sviluppo delle attività formative una quota pari all'1% della spesa complessiva del personale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.

11. La programmazione pluriennale delle politiche formative viene definita dal "Piano di formazione collettiva triennale del personale regionale a tempo indeterminato" che stabilisce le aree di contenuto, gli strumenti e le risorse.
12. La programmazione annuale delle attività formative viene definita dal "Piano annuale di formazione". La Giunta regionale approva ogni anno il "Piano annuale di formazione" in coerenza con il "Piano di formazione collettiva triennale del personale a tempo indeterminato" da attuarsi dal mese di settembre dell'anno in corso al mese di giugno dell'anno successivo. L'Amministrazione regionale rileva le proposte di parte sindacale secondo i tempi e le modalità stabilite per la "Rilevazione dei bisogni formativi".

#### **Art. 8**

#### **Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed 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.**

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.
2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale continueranno ad essere svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.
3. L'attività di sorveglianza sanitaria sarà eseguita secondo le indicazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e secondo le modalità operative stabilite dalla procedura apposita. Analogamente saranno assicurati gli interventi stabiliti dalle seguenti procedure:
  - a. Procedura per la prevenzione e lotta antincendi, evacuazione e pronto soccorso;
  - b. Procedura relativa all'uso di sostanze o preparati pericolosi per la salute dei lavoratori;
  - c. Procedura relativa alla protezione dei lavoratori esposti al rischio rumore;
  - d. Procedura di sicurezza per addetti in attività di cantiere.

#### **Art. 9**

#### **Pari opportunità**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti alle pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

*me*

*Wenzel*      *S. P.*

**Art.10**  
**Criteria per l'applicazione del part-time**

1. Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del testo di accordo per la definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale del 29 novembre 2000, si stabilisce quanto segue:
  - Personale con incarico di direzione e assistenza lavori: la percentuale destinata al rapporto di lavoro a tempo parziale è ridotta dal 25% al 15% per i posti riferiti alle posizioni D (istruttori tecnici e ingegneri) e C2 (geometri).
  - Per ogni struttura dirigenziale non può essere superata la percentuale del 25% di unità di personale a part time sulla dotazione complessiva della struttura stessa. Nel caso in cui le richieste all'interno della stessa struttura eccedano il contingente fissato opera l'istituto della mobilità interna di cui al regolamento regionale 11 dicembre 1996 n. 6, ferme restando le precedenze stabilite dalla legge. La mobilità non opera nel caso in cui, a giudizio insindacabile dell'Amministrazione regionale, tale eccedenza non risulti pregiudizievole al servizio.

**Art. 11**

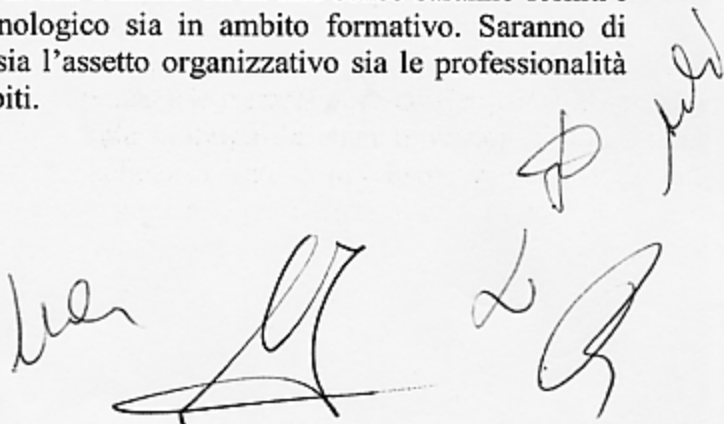
**Applicazione dell'art. 6, comma 1, del testo di accordo per la definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale sottoscritto in data 29.11.2000**

1. L'esclusione del personale appartenente al Corpo valdostano dei vigili del fuoco, di cui all'art. 6, comma 1, del testo di accordo per la definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale sottoscritto in data 29 novembre 2000, non comprende il personale professionista appartenente all'area amministrativo-contabile del suddetto corpo.

**Art.12**

**Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi.**

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte negli Enti al fine di esaltare il ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, occorre che la professionalità richiesta ai dipendenti sia adeguata.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali ed in tale senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico sia in ambito formativo. Saranno di conseguenza adeguati coerentemente sia l'assetto organizzativo sia le professionalità necessarie per l'assolvimento dei compiti.

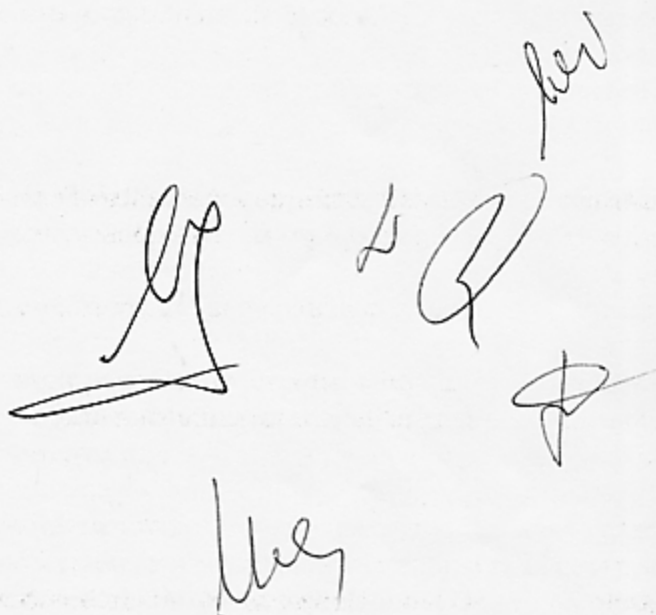
Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

**Articolo 13**  
**Norma 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.

**Articolo 14**  
**Norma finale**

1. Le parti si impegnano a verificare gli effetti conseguenti all'applicazione del presente contratto a seguito di richiesta di una delle due parti.

The image shows four handwritten signatures in black ink. One signature is on the left, another is on the right, and two are positioned below them. The signatures are stylized and cursive.