

**Agenzia regionale per le relazioni sindacali. Contrattazione collettiva di settore. Amministrazione regionale.**

**Sottoscrizione del testo di accordo per la definizione della contrattazione del settore Amministrazione regionale per il personale appartenente alle categorie A, B, C, D in applicazione dell'art. 5 del CCRL 1998/2001.**

Il giorno 10 ottobre 2001 alle ore 9.00 nella saletta Co.Re.Co. sita al terzo piano del Palazzo regionale i rappresentanti delle OO.SS. CGIL/FP, CISL/FPS, SAVT, UIL/FPL, SIVDER/CISAL, CSA e il Presidente della Delegazione di parte pubblica per la contrattazione di Settore

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats. Négociation collective sectorielle. Administration régionale.**

**Signature du texte de l'accord relatif à la définition de la négociation sectorielle relative au personnel de l'administration régionale appartenant aux catégories a, b, c et d, aux termes de l'art. 5 de la convention collective régionale du travail 1998/2001.**

Le 10 octobre 2001, à 9 h, dans la petite salle de la Co.Re.Co, située au troisième étage du Palais régional les représentants des organisations syndicales CGIL/FP, CISL/FPS, SAVT, UIL/FPL, SIVDER/CISAL, CSA et le président de la délégation de la partie publique pour la négociation sectorielle

SOTTOSCRIVONO

il seguente testo di accordo ai sensi dell'art. 5 del CCRL 1998/2001 del 12 giugno 2000

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: Walter LILLAZ

CGIL/FP	Claudio VIALE
CISL/FPS	Adriano VIVOLI
SAVT	Bruno DALLOU
UIL/FPL	Valter PHILIPPOT
SIVDER/CISAL	Pierpaolo GAIA – Sergio DI MUZIO
C.S.A.	Angelo MILLERET

Art. 1  
Durata, decorrenze.

1. Il presente contratto ha durata quadriennale per il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001, ai sensi dell'art. 7 del CCRL del 12 giugno 2000.

Art. 2  
Criteri generali per la ripartizione  
del fondo unico aziendale

1. Per l'anno 2000 lo stanziamento del fondo unico aziendale, mantenuto a residuo ai sensi dell'art. 56 della l.r. 27 dicembre 1989, n. 90 e successive modificazioni ed integrazioni, è utilizzato per corrispondere al personale non dirigenziale il salario di risultato sulla base dei seguenti criteri:

- all'erogazione del salario di risultato è destinata una quota corrispondente all'ammontare della spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 1999, incrementata del valore medio del medesimo per le assunzioni intervenute nell'anno 2000, maggiorata del 40%;
- l'importo del salario di risultato deve essere determinato per ciascuna posizione sulla base dei parametri corrispondenti allo stipendio tabellare in vigore dal 1° dicembre 2001;
- l'importo di salario di risultato spettante è determinato in funzione del punteggio finale (espresso in ventesimi) conseguito dal dipendente nella scheda di valutazione.

2. Le risorse finanziarie del fondo non utilizzate per l'anno 2000 sono portate in aumento delle risorse per l'anno 2001.

SIGNENT

le texte de l'accord figurant en annexe, aux termes de l'art. 5 de la convention collective régionale du travail 1998/2001 du 12 juin 2000.

Le président de la délégation de la partie publique : Walter LILLAZ

pour la CGIL/FP	Claudio VIALE
pour la CISL/FPS	Adriano VIVOLI
pour le SAVT	Bruno DALLOU
pour la UIL/FPL	Valter PHILIPPOT
pour la SIVDER/CISAL	Pierpaolo GAIA – Sergio DI MUZIO
pour le C.S.A.	Angelo MILLERET

Art. 1<sup>er</sup>  
Durée, délais

1. La présente convention déploie ses effets pendant quatre ans et concerne la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1998 au 31 décembre 2001, aux termes de l'art. 7 de la convention collective régionale du travail du 12 juin 2000.

Art. 2  
Critères généraux de répartition  
du fonds unique d'établissement

1. Au titre de l'an 2000, la partie du fonds unique d'établissement inscrite parmi les restes aux termes de l'art. 56 de la LR n° 90 du 27 décembre 1989 modifiée est utilisée pour verser aux personnels non dirigeants le salaire de résultat sur la base des critères suivants :

- Les crédits destinés au versement du salaire de résultat correspondent au montant de la dépense supportée à ce titre en 1999 – augmentée de la valeur moyenne dudit salaire pour les recrutements effectués au cours de l'an 2000 – majorée de 40% ;
- Le montant du salaire de résultat doit être établi pour chaque position sur la base des paramètres correspondants au salaire fixe en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2001 ;
- Le montant du salaire de résultat est fixé en fonction des points (exprimés en vingtièmes) obtenus par chaque travailleur et indiqués sur sa fiche d'évaluation.

2. Les sommes inscrites audit fonds et qui n'ont pas été utilisées au cours de l'an 2000 constituent une augmentation des ressources relatives à 2001.

3. A decorrere dall'anno 2001 il fondo unico aziendale è ripartito secondo i seguenti criteri:

- a) per la corresponsione dei trattamenti economici di cui al punto a) dell'art. 41 è destinata una somma corrispondente all'importo in godimento per tali indennità per il numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (oppure dell'anno 2000), incrementato dalle risorse necessarie per far fronte alle assunzioni programmate proporzionate all'effettivo servizio;
- b) per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario è destinata una quota corrispondente alle somme erogate a tale titolo nell'anno 1999, ai sensi dell'art. 44 del CCRL del 12 giugno 2000;
- c) per la corresponsione dell'indennità per il miglioramento dei servizi è destinata una quota pari al 25% dell'ammontare delle risorse corrispondenti ai punti b) e c) dell'art. 41 del CCRL del 12 giugno 2000;
- d) per la corresponsione del salario di risultato è destinata una quota equivalente a quella erogata a tale titolo per l'anno 2000, aumentata, tenuto conto dell'incremento di cui alla lettera a);
- e) per la corresponsione della retribuzione di posizione al personale della categoria D è destinata una quota del fondo, tenuto conto delle somme destinate agli istituti di cui ai punti precedenti e del numero delle posizioni di particolare professionalità individuate.

4. Le risorse finanziarie del fondo non utilizzate per l'esercizio di riferimento sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 3  
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. 4  
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 12.06.2000.

1. Ferme restando le disposizioni legislative in vigore in materia di trattamento economico di missione, ai fini del rimborso chilometrico, a decorrere dal 1° gennaio 2001 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 tra-

3. À compter de l'an 2001, le fonds unique d'établissement est réparti selon les critères suivants :

- a) La somme destinée au versement des rémunérations visées au point a) de l'art. 41 de la convention collective susmentionnée correspond au montant des indemnités perçues à ce titre par les fonctionnaires en service au 31 décembre de l'année précédente (ou de l'an 2000), augmenté des ressources nécessaires pour faire face aux recrutements planifiés, proportionnellement à la période de service effectif ;
- b) La somme destinée à la rétribution des heures supplémentaires correspond au montant des rémunérations versées à cet effet en 1999, aux termes de l'art. 44 de la convention collective régionale du travail du 12 juin 2000 ;
- c) La somme destinée au versement de la prime pour l'amélioration des services équivaut à 25% du montant des ressources visées aux points b) et c) de l'art. 41 de la convention collective régionale du travail du 12 juin 2000 ;
- d) La somme destinée au versement du salaire de résultat est équivalente à celle versée à ce titre au cours de l'an 2000, majorée en fonction de l'augmentation visée à la lettre a) du présent article ;
- e) La somme destinée au versement de la prime de responsabilité aux personnels de la catégorie D est établie compte tenu des montants utilisés pour le versement des rétributions visées aux points précédents et du nombre de positions caractérisées par des compétences professionnelles particulières.

4. Les ressources financières inscrites audit fonds qui ne sont pas utilisées pendant l'exercice budgétaire s'ajoutent aux ressources de l'année suivante.

Art. 3  
Critères généraux régissant les systèmes  
d'incitation du personnel

1. Les dispositions en la matière ont été établies par la convention collective régionale du travail du 12 juin 2000.

Art. 4  
Critères généraux, montants, s'ils n'ont pas déjà été  
fixés, et procédures afférents à l'établissement et  
au versement des indemnités visées au point a)  
de l'art. 41 de la convention collective régionale  
du travail du 12 juin 2000

1. Sans préjudice des dispositions législatives en vigueur en matière d'indemnités de mission, aux fins du remboursement des dépenses afférentes aux kilomètres parcourus par les fonctionnaires en déplacement dont le lieu d'affectation ne coïncide pas avec leur résidence, il y a lieu, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, de prendre en compte tous les kilomètres effectivement parcourus.

2. Les fonctionnaires percevant une indemnité forfaitaire

sferta fissa, si conferma la corresponsione dell'indennità chilometrica per i chilometri effettivamente percorsi in trasferta con il mezzo proprio.

3. Il limite massimo di ore di reperibilità è rideterminato con decorrenza 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto in 1408 ore annue per tutte le posizioni, eccezion fatta per il personale appartenente al Corpo forestale valdostano per il quale rimane in vigore la disciplina di cui alla l.r. 11 novembre 1977 n. 66.

4. Per le altre indennità di cui all'art. 41 del CCRL del 12 giugno 2000 rimangono ferme le procedure in essere.

5. Ogni ente procede a verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi con cadenza periodica.

#### Art. 5

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 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.

5. 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».

re de déplacement, ont droit à une indemnité kilométrique relative aux kilomètres effectivement parcourus en déplacement au moyen de véhicules personnels.

3. À compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la signature de la présente convention, le plafond des heures d'astreinte est fixé à 1 408 heures par année pour toutes les positions, à l'exception des fonctionnaires appartenant au corps forestier valdôtain auxquels s'appliquent toujours les dispositions visées à la LR n° 66 du 11 novembre 1977.

4. Quant aux autres indemnités visées à l'art. 41 de la convention collective régionale du travail du 12 juin 2000, il est fait application des dispositions en vigueur.

5. Chaque établissement procède périodiquement à la vérification des conditions ayant déterminé l'attribution des rémunérations susmentionnées.

#### Art. 5

Plans annuels et pluriannuels des activités de formation professionnelle, de requalification et de recyclage du personnel

1. Les parties encouragent la formation et le recyclage de tout le personnel afin de contribuer à l'essor de la culture au sein de l'administration publique. La formation constitue un droit et un devoir pour le personnel, indépendamment de la catégorie d'appartenance et dans le respect de l'égalité des chances.

2. Le développement des ressources humaines constitue le moyen stratégique permettant d'assurer l'évolution professionnelle ainsi que l'acquisition et le soutien des objectifs du changement et de l'innovation.

3. La formation est l'outil approprié permettant :

- a) de développer l'autonomie et la capacité d'innovation et d'initiative des fonctionnaires appartenant aux positions caractérisées par les responsabilités les plus élevées ;
- b) d'orienter les parcours de carrière de tout le personnel.

4. La planification pluriennale des activités de formation professionnelle est établie par le « Plan de formation collective triennale du personnel régional recruté sous contrat de travail à durée indéterminée » qui fixe les contenus, les instruments et les ressources y afférents.

5. La planification pluriennale des activités de formation professionnelle est établie par le « Plan annuel de formation ». Le Gouvernement régional approuve chaque année le « Plan annuel de formation », qui doit être appliqué du mois de septembre de l'année en cours au mois de juin de l'année suivante, en conformité avec le « Plan de formation collective triennale du personnel régional recruté sous contrat de travail à durée indéterminée ». L'Administration régionale examine les propositions présentées par les syndicats suivant les délais et les modalités fixés par le « Relevé des besoins en matière de formation ».

#### Art. 6

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. 7

##### 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.

#### Art. 8

##### Criteri 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).

#### Art. 6

Orientations et critères relatifs à la garantie et à l'amélioration de la qualité des conditions de travail, à la prévention des accidents et à la sécurité sur les lieux de travail, au respect des obligations visant à faciliter l'activité des fonctionnaires handicapés

1. La législation en vigueur en matière de sécurité sur les lieux de travail doit être intégralement appliquée.

2. Afin que le recyclage et l'information du personnel soient assurés avec une continuité et un niveau suffisants, les actions de formation et d'information continuent d'avoir une périodicité régulière.

3. Le contrôle sanitaire est effectué suivant les indications de la documentation portant évaluation des risques et les modalités prévues par la procédure y afférente. Par ailleurs, les actions établies par les procédures indiquées ci-après seront mises en œuvre :

- a) Procédure pour la prévention des incendies et la lutte contre ces derniers, pour l'évacuation des locaux et pour le secours d'urgence ;
- b) Procédure afférente à l'utilisation de substances ou de préparations dangereuses pour la santé des travailleurs ;
- c) Procédure relative à la protection des travailleurs exposés au risque d'être atteints d'un cancer ;
- d) Procédure de sécurité pour les travailleurs œuvrant dans les chantiers.

#### Art. 7

##### Égalité des chances

1. Les mesures pour favoriser l'égalité des chances dans les conditions de travail et d'essor professionnel, eu égard à la position des travailleuses au sein de la famille, sont établies de concert entre les parties qui présentent à cet effet des propositions opérationnelles.

2. La gestion du personnel et les mesures en matière d'organisation, en fonction des exigences de service, doivent respecter les principes généraux afférents à l'égalité des chances et à l'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles, compte tenu également des services d'aide sociale présents sur le territoire.

#### Art. 8

##### Critères d'application du temps partiel

1. Aux termes du 2<sup>e</sup> alinéa de l'art. 3 de l'accord pour la définition du rapport de travail à temps partiel du 29 novembre 2000, il est établi ce qui suit :

- Personnel chargé de la direction et du contrôle des travaux : le pourcentage destiné au rapport de travail à temps partiel est réduit de 25% à 15% pour les emplois de la position D (instructeurs techniques et ingénieurs) et C2 (géomètres).

- 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 precedenza 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. 9

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.

2. Le disposizioni contenute nel presente articolo sono approvate dalle parti a titolo sperimentale e hanno validità fino al 31.12.2001. Decorso tale data, qualora non intervenga un nuovo accordo, i contenuti della predetta disciplina saranno inefficaci. In caso di variazioni introdotte con il presente accordo di settore sono fatte salve, fino alla naturale scadenza, le autorizzazioni già rilasciate.

#### Art.10

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.

#### Articolo 11 Norma finale

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto sono inapplicabili, nei confronti del personale del settore dell'Amministrazione regionale, tutte le norme previgenti incompatibili con le disposizioni in esso contenute.

- Pour chaque structure de direction, le pourcentage de personnels travaillant à temps partiel ne peut dépasser 25% des effectifs attribués à ladite structure. Si les demandes présentées au sein d'une structure dépassent le pourcentage établi, il est fait application de la procédure de mobilité interne visée au règlement régional n° 6 du 11 décembre 1996, sans préjudice des priorités établies par la loi. Il n'est pas fait recours à la mobilité si, de l'avis sans recours de l'Administration régionale, le fait que ledit pourcentage soit dépassé ne porte pas préjudice à l'accomplissement du service.

#### Art. 9

Application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'art. 6 de l'accord pour la définition du rapport de travail à temps partiel du 29 novembre 2000

1. L'exclusion du personnel appartenant au Corps valdôtain des sapeurs-pompiers visé au 1<sup>er</sup> alinéa de l'art. 6 de l'accord pour la définition du rapport de travail à temps partiel du 29 novembre 2000 ne concerne pas les professionnels dudit Corps appartenant à l'aire administrative et comptable.

2. Les dispositions du présent article sont approuvées par les parties à titre expérimental et déploient leurs effets jusqu'au 31 décembre 2001. Si le délai susmentionné expire sans la passation d'un nouvel accord, la réglementation en question devient inapplicable. En cas de modifications introduites par le présent accord sectoriel, les autorisations déjà accordées demeurent valables jusqu'à la date de leur expiration.

#### Art. 10

Qualité du travail et compétences professionnelles des fonctionnaires, en fonction des changements en matière d'organisation, de technologie et de demande de services

1. Dans le contexte actuel, caractérisé par la rapidité de l'évolution technologique et législative, et compte tenu des innovations en matière d'organisation qui seront introduites dans les établissements pour mettre en relief leur rôle de fournisseurs de services en faveur des citoyens, il faut que le professionnalisme des fonctionnaires soit approprié.

2. La qualité du travail doit atteindre des niveaux optimaux et les soutiens nécessaires, tant du point de vue technologique que du point de vue de la formation, devront être mis en place à cet effet. Les services et les compétences professionnelles nécessaires à l'exécution des tâches de l'Administration doivent être organisés en fonction de l'objectif susmentionné.

#### Art. 11 Disposition finale

1. Toutes les dispositions en vigueur, en matière de personnel de l'Administration régionale, qui sont en contraste avec la présente convention deviennent inapplicables à compter de la date de la signature de celle-ci.