

Prot.n. 2582/UP

del

18 FEB. 2014

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA
DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE**

Oggetto: SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO CONCORDATO PER LA DEFINIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE IN APPLICAZIONE DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI ECONOMICHE E NORMATIVE DELLE CATEGORIE DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA DEL 13.12.2010 E DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DI PRIMO LIVELLO RELATIVE ALLA DIRIGENZA DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE VALLE D'AOSTA.

Il giorno 17 febbraio 2014 alle ore 10.00, presso la sala riunioni del Dipartimento personale e organizzazione, i rappresentanti delle OO.SS. FP/CGIL, CISL/FP, SAVT, UIL/FPL, CONAPO e la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata dell'Amministrazione regionale

SOTTOSCRIVONO

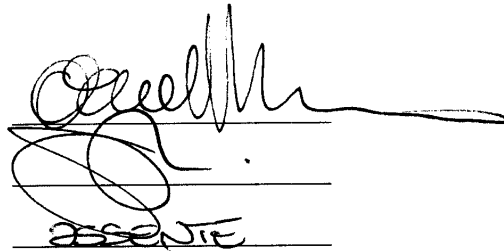
il seguente testo concordato per la definizione del contratto collettivo decentrato dell'Amministrazione regionale in applicazione del Testo Unico del 13.12.2010.

La Delegazione di parte pubblica

Ornella BADERY

Stefania FANIZZI

Christine PERRIN



La Delegazione di parte sindacale

FP/CGIL

Carmela MACHEDA

CISL/FP

Sara CHIAVAZZA

SAVT

Claudio ALBERTINELLI

Mauro CRETIER

UIL/FPL

Giuseppe SPOSATO

CONAPO

Simone OLIVERI

Simone VIGNA

TITOLO I
APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Articolo 1
Durata

1. Il presente contratto ha durata per il periodo 1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2014. Le disposizioni di cui al presente contratto, ove non diversamente disciplinato, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2014.

Articolo 2
Norma di salvaguardia

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

TITOLO II
FONDO UNICO AZIENDALE E PARTICOLARI SITUAZIONI ALL'INTERNO
DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE

Art. 3
Individuazione delle particolari situazioni all'interno degli Enti ai sensi dell'art. 7 del
T.U. 13.12.2010

1. A decorrere dal 1° gennaio 2014 sono individuate le seguenti particolari situazioni ai sensi dell'art. 7 del Testo Unico 13.12.2010:
 - 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;
 - d) la peculiare prestazione lavorativa effettuata dai dipendenti operanti presso la funivia di Buisson-Chamois i quali talvolta si trovano a svolgere, a garanzia del servizio pubblico, mansioni ulteriori rispetto a quelle facenti capo al proprio profilo professionale;
 - e) la specificità del servizio svolto e l'elevata variabilità della durata della prestazione lavorativa degli autisti auto blu (operaio autista, autista meccanico, capo operaio autista, autista meccanico capo garage);
 - f) la peculiare prestazione lavorativa prestata in situazioni di emergenza o pericolo o calamità naturale effettuata dal personale operante presso le strutture Assetto idrogeologico dei bacini montani - Attività geologiche - Opere idrauliche -

2



Sistemazioni montane - Forestazione e sentieristica, Corpo Forestale della Valle d'Aosta;

- g) la particolare professionalità e la disponibilità richiesta al personale inquadrato nel profilo professionale di usciere per lo svolgimento del servizio di addetto all'emergenza nei luoghi di pubblico spettacolo (Salone delle manifestazioni e salette di Palazzo regionale);
 - h) la peculiare prestazione lavorativa effettuata dai capiturno/ vice capiturno individuati dal Comandante del Corpo valdostano dei vigili del fuoco in ragione dell'assegnazione di responsabilità operativa e di controllo ai fini del servizio di soccorso nel turno di servizio cui è preposto e di responsabilità nella programmazione delle assenze del personale operativo al fine di garantire il funzionamento del servizio;
 - i) la particolare prestazione lavorativa svolta dal personale del Corpo forestale della Valle d'Aosta, avente la qualifica di agente di pubblica sicurezza, qualora venga chiamato a partecipare ai servizi di ordine pubblico;
 - j) la particolare responsabilità degli Istruttori professionali/di settore appartenenti al Corpo Valdostano dei Vigili del Fuoco in relazione agli adempimenti previsti dagli articoli 10 e 37 della l.r. 37/2009;
 - k) la particolare professionalità e le particolari responsabilità del tecnico degli incendi boschivi.
2. Ai dipendenti impegnati nelle prestazioni lavorative di cui al comma 1 lettera a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) e k) spettano rispettivamente l'indennità fitosanitari, l'indennità di disagio, l'indennità per garanzia di servizio, l'indennità di disponibilità autisti auto blu, indennità di esposizione al pericolo, indennità di custodia, indennità di funzione da capoturno vigili del fuoco, indennità di ordine pubblico, indennità Istruttori professionali/di settore VVF, indennità incendi boschivi e l'indennità di pronta disponibilità.

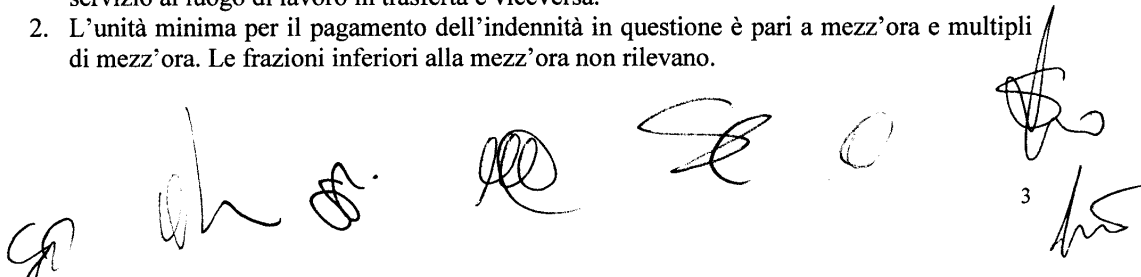
CAPO I INDENNITA' VARIE

Art. 4 Indennità fitosanitari

1. Ai dipendenti incaricati delle funzioni ispettive e di sorveglianza in ambito fitosanitario compete un'indennità fissa mensile ricorrente, per dodici mensilità, pari a euro 100,00 lordi.

Art. 5 Indennità di disagio

1. Ai dipendenti comandati in trasferta è riconosciuta un'indennità di disagio nella misura oraria di euro 5,00 indipendentemente dalla categoria e posizione di appartenenza, per le ore, eccedenti il normale orario di lavoro, impiegate negli spostamenti dalla sede di servizio al luogo di lavoro in trasferta e viceversa.
2. L'unità minima per il pagamento dell'indennità in questione è pari a mezz'ora e multipli di mezz'ora. Le frazioni inferiori alla mezz'ora non rilevano.



3

Art. 6
Indennità per garanzia di servizio

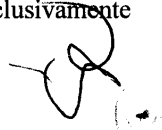
1. L'indennità per garanzia di servizio è riconosciuta ai dipendenti operanti presso la funivia di Buisson-Chamois ogniqualvolta si trovino a svolgere, a garanzia del servizio pubblico, mansioni ulteriori rispetto a quelle facenti capo al proprio profilo professionale, purché le stesse non rivestano carattere di prevalenza.
2. L'indennità per garanzia di servizio è corrisposta mensilmente nelle seguenti misure:
 - euro 4.00 lordi a giornata per il fattorino/cassiere che svolge le funzioni di manovratore;
 - euro 6.00 lordi a giornata per il fattorino cassiere e per il manovratore che svolgono le funzioni di Vice capo servizio tecnico.

Art. 7
Indennità di disponibilità autisti auto blu

1. L'indennità in questione è riconosciuta agli autisti auto blu: operaio autista, autista meccanico, capo operaio autista, autista meccanico capo garage in ragione della specificità del servizio svolto, della elevata variabilità relativa alla durata della prestazione rispetto al turno effettivo e della disponibilità
2. Tale indennità è corrisposta nella misura giornaliera di euro 5.00 e compete esclusivamente per i giorni di effettivo servizio, è ridotta per le assenze effettuate a qualsiasi titolo e computate a giornate intere. Non spetta per i giorni di ferie, per il giorno di riposo e/o non lavorativo e per i giorni festivi qualora non lavorati.

Art. 8
Indennità di esposizione al pericolo

1. L'indennità di esposizione al pericolo è riconosciuta al personale operante presso le strutture organizzative: Assetto idrogeologico dei bacini montani - Attività geologiche - Opere idrauliche - Sistemazioni montane - Forestazione e sentieristica - Corpo Forestale della Valle d'Aosta, ogni qualvolta sia chiamato a svolgere le proprie mansioni in condizioni operative particolarmente gravose:
 - movimentazione in pendio scosceso e/o instabile (detrito, frana), in parete (con esposizione al vuoto con significativi rischi di caduta dall'alto) e in alveo;
 - supervisione e collaborazione in operazioni nelle quali è previsto l'impiego di materiale esplosivo, nonché alle procedure di sicurezza connesse;
 - utilizzo di elicottero per lavoro al gancio per effettuare operazioni di carico e scarico di materiale o attrezzature, per operazioni di ricognizione e individuazione di cause o fenomeni scatenanti di eventi calamitosi e criticità idrogeologiche.
2. Per il Corpo Forestale della Valle d'Aosta l'indennità in questione spetta esclusivamente nel caso di utilizzo dell'elicottero per lavori al vericello.



3. L'indennità di esposizione al pericolo è corrisposta, per dodici mensilità, nelle seguenti misure:
 - da 1 a 4 interventi al mese nelle condizioni sopra descritte un'indennità pari a euro 50,00 mensili;
 - da 5 a 9 interventi al mese nelle condizioni sopra descritte un'indennità pari a euro 100,00 mensili;
 - oltre i 9 interventi al mese nelle condizioni sopra descritte un'indennità pari a euro 150,00 mensili.
4. L'individuazione del personale avente diritto all'indennità di esposizione al pericolo compete ad ogni singolo dirigente.

Art. 9
Indennità di custodia

1. L'indennità di custodia è riconosciuta agli uscieri ogniqualvolta svolgano il servizio di addetto all'emergenza nei luoghi di pubblico spettacolo (Salone delle manifestazioni e salette di Palazzo regionale).
2. L'indennità di custodia è corrisposta, per dodici mensilità, nelle seguenti misure:
 - da 1 a 8 interventi al mese un'indennità pari a euro 60,00 mensili;
 - oltre gli 8 interventi al mese un'indennità pari a euro 80,00 mensili.
3. L'individuazione del personale avente diritto all'indennità di custodia compete ad ogni singolo dirigente.

Art. 10
Indennità di funzione da capoturno vigili del fuoco

1. L'indennità di funzione da capoturno vigili del fuoco è riconosciuta al personale operante presso il Corpo valdostano dei vigili del fuoco ogni qualvolta sia chiamato a svolgere la funzione di capoturno, assegnata nominalmente dal Comandante. Tale indennità è riconosciuta in ragione delle responsabilità operative e di controllo affidate con ordine di servizio dal Comandante.
2. L'indennità di funzione da capoturno vigili del fuoco è corrisposta nella misura fissa di euro 8,00 per ogni turno di 12 ore di effettivo servizio o in proporzione alle ore effettivamente lavorate.
3. L'individuazione dei capoturno compete al Comandante del corpo valdostano dei vigili del fuoco. L'indennità di capoturno vigili del fuoco viene erogata ai vice capoturno solo in caso di assenza dei capoturno secondo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo.
4. L'individuazione del personale avente diritto all'indennità di funzione da capoturno vigili del fuoco compete al Comandante del corpo valdostano dei vigili del fuoco.



5

Art. 11
Indennità di ordine pubblico

1. L'indennità di ordine pubblico è riconosciuta al personale del Corpo forestale della Valle d'Aosta avente qualifica di Agente di pubblica sicurezza ogni qualvolta sia chiamato tramite ordinanza della Questura, a partecipare ai servizi di ordine pubblico.
2. L'indennità di ordine pubblico fuori sede è corrisposta per ciascun turno di servizio della durata di almeno quattro ore consecutive, nella misura unica di euro 26,00.
3. L'indennità di ordine pubblico in sede è corrisposta per ciascun turno di servizio giornaliero della durata di almeno quattro ore consecutive, nella misura unica di euro 13,00.
4. Nel caso di uno o più spostamenti fuori sede, senza rientro nell'ufficio di appartenenza, il servizio deve considerarsi continuativo.
5. Qualora il servizio di ordine pubblico, sia in sede che fuori sede, comporti una durata inferiore alle quattro ore consecutive non potrà essere riconosciuta alcuna indennità di ordine pubblico ad eccezione di quei particolari servizi che richiedono necessariamente lo svolgimento dell'attività a ridosso delle ore 24 (a titolo esemplificativo: inizio servizio ore 21, termine servizio ore 01 del giorno successivo).
6. Le indennità di cui ai commi 2 e 3 sono corrisposte anche al personale che, a seguito di infermità o lesioni traumatiche verificatesi nel corso ed a causa del servizio, non può completare il previsto turno di quattro ore.
7. L'indennità di ordine pubblico fuori sede compete per il servizio di ordine pubblico prestato in località diversa dalla ordinaria sede di servizio.
8. In caso di servizio che non comporta il pernottamento fuori sede, l'indennità di ordine pubblico fuori sede è ridotta del trenta per cento. Viene considerato "con pernottamento", anche se non concretamente effettuato, il servizio che comprenda per intero il periodo orario dalle ore 22 alle ore 05 del giorno successivo.
9. Al personale in servizio di ordine pubblico fuori sede il vitto e l'alloggio sono forniti dall'Amministrazione regionale.
10. Le risorse per la corresponsione dell'indennità di ordine pubblico, trasferite dallo Stato per la prestazione della specifica funzione all'Amministrazione regionale, incrementano il Fondo unico aziendale con vincolo di destinazione al personale interessato. Comunque l'erogazione dell'indennità è subordinata al trasferimento delle relative risorse da parte dello Stato.



Art. 12
Indennità istruttori VVF

2. L'indennità Istruttori VVF è riconosciuta al personale operante presso il Corpo valdostano dei vigili del fuoco ogni qualvolta sia chiamato a svolgere la funzione di istruttore alle dipendenze della scuola regionale antincendio (SRA), in ragione delle particolari responsabilità assunte dagli istruttori i quali assicurano il mantenimento della sicurezza dei discenti nel caso di esercitazioni pratiche.
3. L'indennità istruttori VVF è corrisposta nella misura fissa di euro 12,23 per ogni giornata di corso.

Art. 13
Indennità incendi boschivi

1. L'indennità in questione è riconosciuta nell'attuale struttura dell'Amministrazione regionale all'unica figura professionale di tecnico degli incendi boschivi in quanto:
 - a) responsabile del Nucleo antincendi boschivi (personale, materiali, statistiche, operatività);
 - b) responsabile della formazione e dell'aggiornamento antincendio boschivo del personale (Corpo forestale, Protezione civile e Vigili del fuoco) coinvolto nelle operazioni di spegnimento degli incendi boschivi;
 - c) responsabile di tutte le attività operative legate allo spegnimento degli incendi boschivi ivi compreso il coordinamento dei mezzi aerei e del personale coinvolto nelle operazioni di spegnimento.
2. L'indennità incendi boschivi è corrisposta nella misura fissa complessiva annuale di euro 3.000,00, corrisposti in dodici mensilità, i quali gli competono sia in virtù della responsabilità derivante dalle competenze di cui ai punti a) e b), sia in virtù della sua responsabilità in caso di incendio boschivo. In caso di assenza continuativa per più di 15 giorni l'indennità in questione viene ridotta proporzionalmente all'assenza.
3. In caso di assenza del tecnico degli incendi boschivi viene riconosciuta un'indennità agli operatori DOS (Direttore Operazioni Spegnimenti), individuati di volta in volta dal Comandante del Corpo forestale della Valle d'Aosta, secondo quanto disposto dal comma 4 del presente articolo.
4. All'operatore DOS che sostituisce il tecnico incendi boschivi nelle sue funzioni di responsabile di tutte le attività legate allo spegnimento degli incendi boschivi, viene corrisposta un'indennità nelle seguenti misure:
 - a. da 1 a 4 interventi nel mese nelle condizioni sopra descritte un'indennità pari a euro 50,00;
 - b. da 5 a 9 interventi nel mese nelle condizioni sopra descritte un'indennità pari a euro 100,00;
 - c. oltre i 9 interventi nel mese nelle condizioni sopra descritte un'indennità pari a euro 150,00.

SD

dh









CAPO II
INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA'

Articolo 14
Indennità di pronta disponibilità

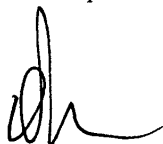
1. L'indennità di pronta disponibilità, riconosciuta al personale addetto alla viabilità, è destinata a compensare il dipendente che, su base volontaria ovvero su specifico ordine di servizio, è disponibile all'effettuazione del servizio di sgombero neve e di vigilanza delle ditte esterne e delle condizioni meteorologiche con conseguente attivazione del servizio in questione.
2. L'indennità di pronta disponibilità è corrisposta mensilmente, per il periodo 1° ottobre-30 aprile di ogni anno, nelle seguenti misure:

Numero ore	Importo mensile lordo
Da 0 a 35 ore	40
Da 36 a 70 ore	80
Da 71 a 105 ore	115
Da 106 a 140 ore	155
Da 141 a 175 ore	190
Da 176 a 210 ore	230

3. L'indennità di pronta disponibilità non è cumulabile con l'indennità di reperibilità.
4. Ai fini della corresponsione dell'indennità di pronta disponibilità vengono considerate anche le ore di lavoro straordinario prestate nei turni di disponibilità.
5. Il personale non può essere collocato in pronta disponibilità per un numero di ore superiori a 210 ore nel mese.

Articolo 15
Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. Fermo restando che il personale non può essere collocato in pronta disponibilità durante il giorno di riposo, in casi eccezionali, al personale che per il servizio di sgombero neve e di vigilanza non usufruisce del riposo settimanale, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 55, comma 2. lett. B) del C.C.R.L. 24 dicembre 2002, con diritto al riposo compensativo da fruire entro i 15 giorni successivi o su richiesta del dipendente, in deroga alle norme che regolano l'istituto, entro l'anno.



Articolo 16
Ferie

1. Al personale interessato dal servizio di sgombero neve è garantita, a richiesta del dipendente, la fruizione di almeno una settimana di ferie, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel periodo dal 1° ottobre-30 aprile di ogni anno. Fatto comunque salvo quanto previsto all'art. 1 bis c. 8 del CCRL del 21 maggio 2008.

Articolo 17
Periodo massimo di lavoro

1. Data la specificità del servizio di sgombero neve, rientrante nella categoria dei lavori e/o prestazioni discontinui per cui è prevista l'esclusione dei limiti legali dell'orario, ma considerata comunque la necessità di migliorare le condizioni di lavoro e di sicurezza, si considera opportuno stabilire una regolamentazione della durata massima del lavoro e, pertanto:
 - a) il periodo massimo di lavoro continuativo non può superare le quindici ore giornaliere e in esse risulta compreso il normale orario di lavoro;
 - b) il conducente deve intercalare ad un periodo di cinque ore continue di guida, interruzioni, senza altri lavori, di trenta minuti a meno che lo stesso non inizi il periodo di riposo.

Articolo 18
Riposo giornaliero

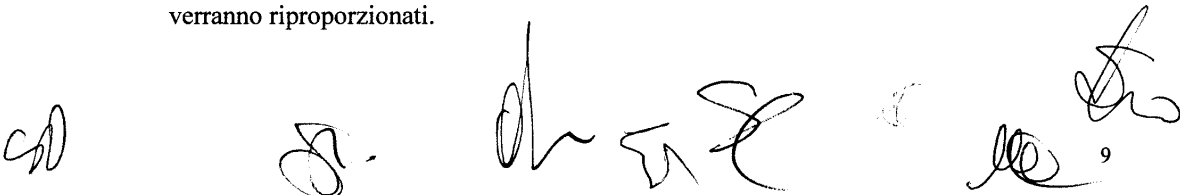
1. Nell'arco delle ventiquattro ore il dipendente deve avere un periodo di riposo giornaliero minimo di undici ore che possono essere ridotte a nove per non più di tre volte alla settimana ed a condizione che in compenso sia concesso un periodo equivalente di riposo prima della fine della settimana successiva.

Articolo 19
Piano annuale di lavoro

1. L'Amministrazione regionale si impegna a fornire il calendario relativo allo sgombero neve entro il 15 settembre di ciascun anno, fatta eccezione per l'anno in corso in cui il calendario in argomento verrà dato dopo una settimana dall'entrata in vigore del presente contratto.

Articolo 20
Orario di lavoro settimanale

1. L'orario di lavoro settimanale si sviluppa di norma su 5 giorni lavorativi, durante il periodo di pronta disponibilità può eccezionalmente svilupparsi su 6 giorni lavorativi. In tal caso tutti gli istituti contrattuali legati ai giorni lavorativi, quali il congedo ordinario, verranno riproporzionati.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a larger signature, a signature with a long horizontal stroke, and a signature with a large loop. There are also some smaller, less distinct marks.

TITOLO II CRITERI GENERALI

Art. 21

Criteria generali per la ripartizione del Fondo Unico Aziendale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2014 il Fondo unico aziendale è ripartito così come risulta dalla tabella che si allega al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale.
2. In ogni caso dovrà essere garantito quanto disposto dall'articolo 135 del Testo Unico delle categorie del 13.12.2010 il quale prevede che la misura minima media del salario di risultato sia pari a euro 700,00.

Art. 22

Gestione del Fondo unico aziendale

1. L'amministrazione regionale provvederà a prevedere le risorse da destinare al Fondo Unico Aziendale all'atto della predisposizione del bilancio di previsione per l'anno successivo e per il triennio di riferimento sulla base delle disposizioni contenute negli artt. 150, 151, 152 e 153 del T.U. 13.12.2010.
2. Le risorse destinate al Fondo Unico Aziendale ai sensi del precedente comma saranno oggetto di verifiche al fine di accertare gli scostamenti positivi o negativi del fondo verificatisi nel corso dell'anno rispetto alle previsioni effettuate, per effetto delle assunzioni e delle cessazioni nonché dei trasferimenti in entrata e in uscita conseguenti a procedure di mobilità.
3. Entro il mese di maggio di ciascun anno, l'Amministrazione regionale provvede a comunicare alle OOSS l'importo del Fondo Unico Aziendale assestato per l'anno precedente, nonché l'importo destinato al fondo stesso per l'anno di riferimento.

Art. 23

Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale (categorie e dirigenza)

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.
 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 gennaio al mese di dicembre dell'anno di riferimento. L'Amministrazione regionale rileva le proposte di parte sindacale secondo i tempi e le modalità stabilite per la "Rilevazione dei bisogni formativi".

Art. 24

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. Sulla materia regolamentata dal presente articolo, 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. 25
Pari opportunità

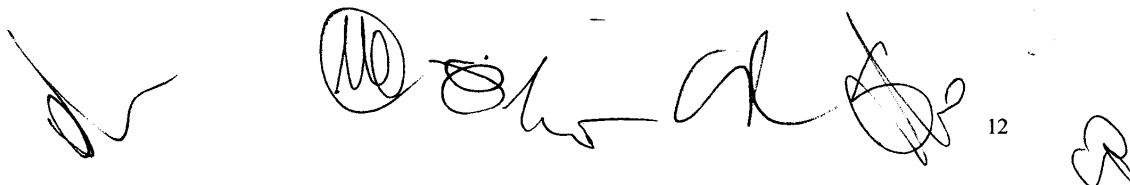
1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, 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.26
Criteri per l'applicazione del part-time

1. Ai sensi dell'art. 86, comma 1, del T.U. 13.12.2010, 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 12 febbraio 2013 n. 1, ferme restando le precedenza stabilite dalla legge. La mobilità non opera nel caso in cui, a giudizio insindacabile del dirigente della struttura di assegnazione, tale eccedenza non risulti pregiudizievole al servizio.

Art. 27
Applicazione dell'art. 90, comma 1, del T.U. 13.12.2010

1. L'esclusione del personale appartenente al Corpo valdostano dei vigili del fuoco, di cui all'art. 90, comma 1, del T.U. 13.12.2010, non comprende il personale professionista appartenente all'area amministrativo-contabile del suddetto corpo.



12

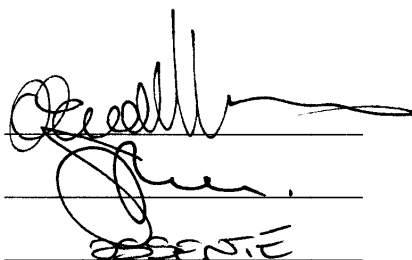
Art.28

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.

La Delegazione di parte pubblica

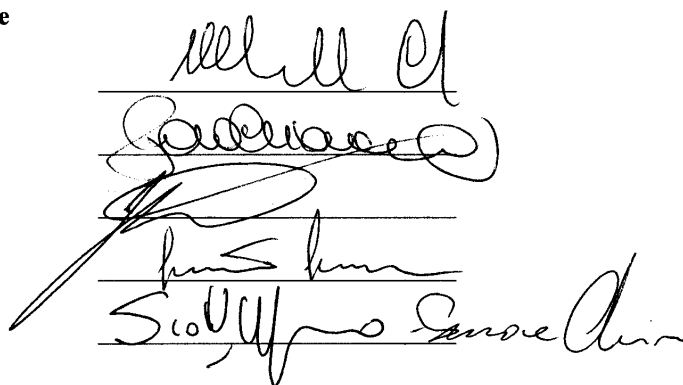
- Ornella Badery
- Stefania Fanizzi
- Christine Perrin



Three horizontal lines with handwritten signatures. The first signature is Ornella Badery, the second is Stefania Fanizzi, and the third is Christine Perrin.

La Delegazione di parte sindacale

- FP/CGIL
- CISL/FP
- SAVT
- UIL/FPL
- CONAPO



Five horizontal lines with handwritten signatures. From top to bottom: FP/CGIL, CISL/FP, SAVT, UIL/FPL, and CONAPO.

Tabella ripartizione Fondo Unico Aziendale 2014
Settore Regione, Vigili del fuoco, Consiglio regionale

FUA 2013	Quota A	Dipendenti Regione	Quota B	Dipendenti VVFF Forest	Quota C	Dipendenti Consiglio	Totale			
FUA	€ 1.155,35	2127	€ 2.457.429,45	€ 1.403,00	352,73	€ 494.880,19	€ 1.155,35	73,97	€ 85.461,24	€ 3.037.770,88
Salario di risultato media	€ 740,12	2127	€ 1.574.235,57	€ 1.133,14	352,73	€ 399.692,17	€ 749,83	73,97	€ 55.465,12	€ 2.029.385,19
Part. Situazione ente			€ 232.500,00			€ 26.500,00			€ 5.450,00	€ 264.450,00
Netto disponibile Totale			€ 650.693,89			€ 68.688,02			€ 24.546,12	€ 743.935,89
Miglioramento servizi	10%		€ 245.742,95	10%		€ 49.488,02	10%		€ 8.546,12	€ 303.777,09
Particolare Posizione organizzativa			€ 404.950,94			€ 19.200,00			€ 16.000,00	€ 440.150,94
			€ 0,00			€ 0,00			€ 0,00	
Progetto di gruppo	€ 100,00	2127	€ 212.700,00	€ 100,00	352,73	€ 35.273,00	€ 100,00	73,97	€ 7.397,00	€ 255.370,00

53

Art. 17 febbraio 2014

NOTA A VERBALE

CONAPO

La scrivente OS CONAPO Sindacato Autonomo dei Vigili del Fuoco non condivide il disposto di cui all'art. 13 commi 1, 2 e 3 in quanto si ritiene che il fondo unico aziendale debba remunerare il trattamento accesorio, ovvero quegli istituti di natura accesorie correlati al verificarsi di determinate condizioni e/o al perseguimento di determinate performance di risultato.

L'art. 13 commi 1, 2 e 3 pare invece elargire una indennità fissa e continuativa legata alle mansioni

S. Scovelignoff
S. Scovelignoff

Ricevuto: 