

COMITATO REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 22355 del 05 /10/2018

OGGETTO: IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE PER IL TRIENNIO ECONOMICO E NORMATIVO 2016/2018 E PER LA MODIFICAZIONE DELL'ACCORDO DEL "TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI ECONOMICHE E NORMATIVE DELLE CATEGORIE DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA" DEL 13/12/2010.

Il giorno 03 ottobre 2018, alle ore 15,00, c/o il Dipartimento Personale ed Organizzazione della Presidenza della Regione Autonoma Valle d'Aosta, sito in Aosta, Piazza Deffeyes, n. 1, alla presenza del Presidente del Comitato Regionale Relazioni Sindacali, Ezio DONZEL e dei componenti del CRRS nelle persone di Romano DELL'AQUILA, e Matteo FRATINI, i seguenti rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative:

CGIL	- <u>VILTAGAILLARD</u>
FP/CGIL	- <u>ILOR DE BELLI</u> <u>BARBARA CORNAZ</u>
CISL	- <u>JEAN DONDEYNAZ</u>
CISL/FP	- <u>BARBARA ABRAM</u>
SAVT/FP	- <u>CLAUDIO ALBERTINELLI - MAURO CRETIERA</u>
UIL	- <u>BIZZUO RAFFA</u>
UIL/FP	- <u>Giuseppe Spósito</u>
FIALP SIVDER	- <u>GAIA PIERPASCO - PASQUALE MASSIMO</u>
CONAPO	- <u>NON SOTTOSCRIVONO</u>

SOTTOSCRIVONO

l'allegata ipotesi di accordo per il rinnovo contrattuale per il triennio economico e normativo 2016/2018 e per la modificazione dell'accordo del "Testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta" del 13/12/2010.



Il Presidente del Comitato Regionale per le Relazioni Sindacali, ai sensi del 5° e 6° comma dell'art. 48 della Legge Regionale n. 22/2010, trasmetterà, entro cinque giorni, l'allegata ipotesi di accordo al Comitato regionale per le politiche contrattuali ai fini del rilascio del proprio parere, sulla base del quale la Giunta regionale provvederà al rilascio dell'autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo.

Organizzazioni Sindacali rappresentative:

CGIL	-	<u>blue field</u>
FP/CGIL	-	<u>Luigi Buiatti</u>
CISL	-	<u>[Signature]</u>
CISL/FP	-	<u>[Signature]</u>
SAVT/FP	-	<u>[Signature]</u>
UIL	-	<u>[Signature]</u>
UIL/FPL	-	<u>[Signature]</u>
FIALP SIVDER	-	<u>[Signature]</u>
CONAPO	-	<u>NON SOTTOSCRIVONO</u>

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE PER IL TRIENNIO ECONOMICO E NORMATIVO 2016/2018 E PER LA MODIFICAZIONE DELL'ACCORDO DEL "TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI ECONOMICHE E NORMATIVE DELLE CATEGORIE DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA" DEL 13/12/2010.

PREMESSA

La seguente proposta contrattuale di rinnovo segue l'accordo collettivo regionale di lavoro per l'erogazione di somme una tantum relativamente al periodo 1° agosto 2015/31 dicembre 2017 e la modificazione dell'"Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative della categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." sottoscritto il 07/12/2017.

**Art. 1
(Decorrenza)**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2018.
2. Ove non diversamente previsto, gli effetti giuridici decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli istituti a contenuto economico sono erogati entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta via pec da una delle parti 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.

**Art. 2
(Incrementi degli stipendi tabellari)**

1. A decorrere dallo 01/10/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nella tabella seguente.

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO al 30/9/2018 CON IVC						
CATEGORIE	INIZIALE	PROGRESSIONE DOPO 2 ANNI	PROGRESSIONE DOPO 5 ANNI	4ª PROGRESSIONE	5ª PROGRESSIONE	Valori parametrici sull'iniziale
A	17.423,39	17.911,15	18.399,03	18.685,28	18.828,41	100,00
B1	18.484,78	19.011,70	19.538,74	19.847,98	20.002,60	106,09
B2	19.231,51	19.784,67	20.337,83	20.662,45	20.824,76	110,38
B3	19.720,12	20.293,00	20.865,88	21.202,05	21.370,14	113,18
C1	20.357,90	20.950,50	21.542,98	21.890,69	22.064,55	116,84
C2	22.530,94	23.196,99	23.863,04	24.253,89	24.449,32	129,31
D	25.967,89	26.717,95	27.468,13	27.908,30	28.128,39	149,04

2. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 131, c. 4, del Testo Unico 13/12/2010, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella seguente tabella, con le decorrenze ivi stabilite.



AUMENTI MENSILI dal 01/10/2018						
CATEGORIE	INCREMENTI MENSILI STIPENDIO INIZIALE	INCREMENTI MENSILI STIPENDIO DOPO 2 ANNI	INCREMENTI MENSILI STIPENDIO DOPO 5 ANNI	INCREMENTI ANNUALI STIPENDIO INIZIALE	INCREMENTI ANNUALI STIPENDIO DOPO 2 ANNI	INCREMENTI ANNUALI STIPENDIO DOPO 5 ANNI
A	55,78	57,39	59,00	669,36	688,68	708,00
B1	59,18	60,88	62,59	710,16	730,56	751,08
B2	61,57	63,35	65,12	738,84	760,20	781,44
B2S	62,36	64,16	65,96	748,32	769,92	791,52
B3	63,13	64,95	66,78	757,56	779,40	801,36
C1	65,17	67,05	68,94	782,04	804,60	827,28
C2	72,13	74,21	76,29	865,56	890,52	915,48
D	83,13	85,53	87,93	997,56	1.026,36	1.055,16

3. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 2, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalla tabella seguente.

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO dal 01/10/2018						
CATEGORIE	INIZIALE	PROGRESSIONE DOPO 2 ANNI	PROGRESSIONE DOPO 5 ANNI	4 ^A PROGRESSIONE	5 ^A PROGRESSIONE	Valori parametrali sull'iniziale
A	18.092,75	18.599,83	19.107,03	19.393,28	19.536,41	100,00
B1	19.194,94	19.742,26	20.289,82	20.599,06	20.753,68	106,09
B2	19.970,35	20.544,87	21.119,27	21.443,89	21.606,20	110,38
B2S	20.227,00	20.790,82	21.371,82	21.706,42	21.873,73	111,80
B3	20.477,68	21.072,40	21.667,24	22.003,41	22.171,50	113,18
C1	21.139,94	21.755,10	22.370,26	22.717,97	22.891,83	116,84
C2	23.396,50	24.087,51	24.778,52	25.169,37	25.364,80	129,31
D	26.965,45	27.744,31	28.523,29	28.963,46	29.183,55	149,04

Art. 3
(Effetti dei nuovi stipendi)

- Salvo diversa previsione del contratto, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 2 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
- Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, le misure degli incrementi di cui all'art. 2 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella al c. 2 dell'art. 2, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR/TFS, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 4
(Arretrati)

- Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 30 settembre 2018 verranno erogati gli incrementi previsti dall'art. 2 per nove mensilità.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 5
(Elemento perequativo)

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 2 sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23/12/2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale un elemento perequativo, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nella seguente tabella.

ELEMENTO PEREQUATIVO			
CATEGORIE	ELEMENTO PEREQUATIVO STIPENDIO INIZIALE	ELEMENTO PEREQUATIVO 2 ANNI	ELEMENTO PEREQUATIVO 5 ANNI
A	20,80	21,40	22,00
B1	19,85	20,43	21,00
B2	18,91	19,45	20,00
B2S	18,91	19,45	20,00
B3	17,96	18,48	19,00
C1	16,07	16,54	17,00
C2	15,13	15,56	16,00
D	8,51	8,75	9,00

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 è compreso nel trattamento economico di cui alla tabella "trattamento retributivo dal 01/10/2018" di cui all'art. 2, c. 3.

Art. 6
(Differenziazione del premio individuale)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del salario di risultato di cui all'art. 135 del Testo Unico 13/12/2010, che si aggiunge alla quota di detto salario attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di successiva e specifica contrattazione di settore, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione di cui al comma precedente definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. L'applicazione del presente articolo avrà decorrenza con il Fondo Unico Aziendale 2020.

Art. 7
(Welfare integrativo)

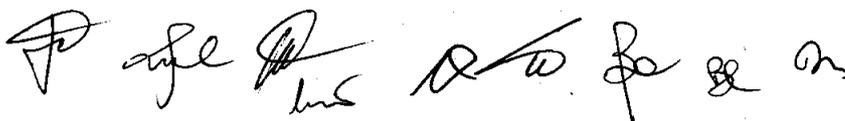
1. Tramite successiva contrattazione di comparto verrà disciplinata la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b. supporto dell'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;



- e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti dagli enti ed il finanziamento del Welfare sarà garantito per un costo di 10 euro mensili per dodici mensilità per ogni dipendente in forza assunto a tempo indeterminato.
 3. I versamenti saranno effettuati su un apposito Fondo di Welfare da costituire tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali. Le parti interessate convengono di istituire una commissione per definire gli atti giuridici necessari (atto costitutivo, statuto e regolamento) e tutti gli adempimenti propedeutici all'operatività del fondo stesso. La commissione provvederà a completare i lavori previsionalmente entro il 30/06/2019.
 4. Per l'anno 2018 il versamento avverrà per dodicesimi con effetti a decorrere dallo 01/10/2018, a seguito della costituzione del Fondo di cui al comma 3.
 5. Le parti si impegnano inoltre a definire ulteriori iniziative di welfare aziendale come disciplinate dalla legge di stabilità 2016 e dalle Leggi di bilancio 2017 e 2018 ai fini dell'applicazione dell'art. 51 del TUIR;

Art. 8
(Ferie e riposi solidali)

1. A decorrere dallo 01/01/2019, su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori o, in subordine, a componenti del proprio nucleo familiare od a parenti entro il terzo grado, che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 051, c. 3 del Testo Unico 13/12/2010.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 060, c.1, lett. d) ed e) del Testo Unico 13/12/2010 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.



Art. 9

(Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada)

1. Dalla decorrenza del presente contratto i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 vengono utilizzati, in coerenza con le previsioni legislative.

Art. 10

(Unioni civili)

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui agli accordi collettivi di comparto riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

LAVORO AGILE

Art. 11

(Disciplina del lavoro agile)

1. Il lavoro agile, disciplinato dalla legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale.", deve garantire al lavoratore un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'ente, fatte salve le peculiarità del rapporto specificate negli articoli seguenti.

Art. 12

(Individuazione dei procedimenti e degli endoprocedimenti e delle attività compatibili con il lavoro agile)

1. Le amministrazioni del comparto unico della Valle d'Aosta individuano, previa informazione di cui all'art. 011 (Informazione) del Testo Unico 13/12/2010, le attività e le relative procedure che possono svolgersi con le modalità del lavoro agile sulla base dei principi indicati negli artt. 73octies, 73novies, 73decies, 73undecies della l.r. n. 22/2010.
2. La modalità di lavoro agile è attuabile solo per i dipendenti a tempo indeterminato, il cui ruolo e le relative mansioni, non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
3. Non possono usufruire del lavoro agile le seguenti figure:
 - a. i titolari di PPO;
 - b. i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale fruito sulla base della richiesta del dipendente ai sensi dell'art. 086, comma 1, lett. "b" (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti temporali) del Testo Unico 13/12/2010 ad esclusione dei soggetti disabili ai sensi delle leggi n. 104/1992 e n. 68/1999.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale fruito sulla base delle esigenze organizzative dell'ente ai sensi dell'art. 086, comma 1, lett. "a" (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti temporali) del Testo Unico 13/12/2010, possono accedere al lavoro agile.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with a small number '5' at the end.

Art. 13
(Lavoro agile e relative norme per l'accesso)

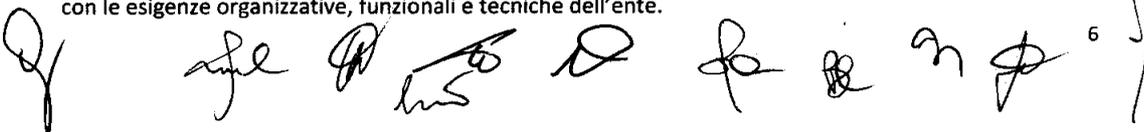
1. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria nella misura e per le attività individuate dai singoli enti del comparto unico della Valle d'Aosta ai sensi dell'art. 12 comma 1. Tale adesione avviene attraverso una specifica richiesta scritta del lavoratore alla quale seguirà l'accettazione formale con sottoscrizione del relativo contratto di adesione con il quale è disciplinato lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 14
(Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il lavoro agile)

1. Il lavoro agile rappresenta una mera variazione, per una parte del totale dei giorni lavorativi, del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non alterando in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dall'ente.
2. L'accesso al lavoro agile non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme nel tempo vigenti.
3. Fermo restando che il lavoratore a distanza è tenuto al rispetto della complessiva prestazione lavorativa prevista dal contratto individuale di lavoro (tempo pieno), l'orario di lavoro a tempo pieno è distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere.
4. Durante il lavoro agile il lavoratore deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, garantendo i livelli qualitativi e quantitativi della sua prestazione come se fosse resa presso la normale sede di lavoro.
5. Il lavoratore deve esercitare la prestazione scegliendo un luogo idoneo che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza della propria integrità fisica. Le iniziative di informazione/formazione in tema di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, costituiscono condizione indispensabile per poter aderire al lavoro agile.
6. Al lavoratore è garantita la copertura assicurativa INAIL.
7. Il lavoratore ha diritto a beneficiare della mensa con le modalità previste per il restante personale.
8. Il lavoratore agile deve concordare con il dirigente della struttura di appartenenza la periodicità con cui viene svolta l'attività di lavoro agile; in assenza di accordo il dirigente provvede all'individuazione del periodo.
9. Il lavoratore ha l'obbligo di utilizzare diligentemente tutte le apparecchiature eventualmente messe a disposizione dall'ente conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da parte di terzi.
10. Il lavoratore deve adottare tutte le necessarie precauzioni affinché i dati personali o sensibili dei quali venga a conoscenza per ragioni di ufficio non siano trattati in modo difforme da quanto previsto dal D. Lgs. n. 196/2003.
11. Il lavoratore deve tenere costantemente aggiornata la situazione circa le ore di lavoro effettuate e l'attività svolta secondo le modalità stabilite dal dirigente.
12. Al lavoratore è garantito il diritto alla disconnessione al fine di salvaguardare il riposo psicofisico.

Art. 15
(Disposizioni per il lavoro agile)

1. Fermo restando che il lavoratore a distanza è tenuto al rispetto della complessiva prestazione lavorativa prevista dal contratto individuale di lavoro (tempo pieno), nonché quanto previsto dal comma 8 dell'art. 14 (Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il lavoro agile), l'orario di lavoro potrà essere articolato nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in maniera coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'ente.

 A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. There are approximately ten distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. A small number '6' is visible at the end of the row of marks.

2. Per effetto della distribuzione discrezionale dell'orario di lavoro non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive.
3. Gli enti possono prevedere la fornitura al lavoratore dei supporti e delle apparecchiature tecniche necessarie allo svolgimento del lavoro (pc portatile, tablet, smartphone, ecc.).

Art. 16
(Verifica delle prestazioni)

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

Art. 17
(Sicurezza e prevenzione)

1. L'ente deve prevedere attività di carattere formativo sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione sia riguardo alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Tenuto conto dell'impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa l'ente effettuerà adeguata informativa sui rischi generali e specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione ed eventuale utilizzo delle apparecchiature.
3. L'ente non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere i lavoratori o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro.

Art. 18
(Indennità di stato civile)

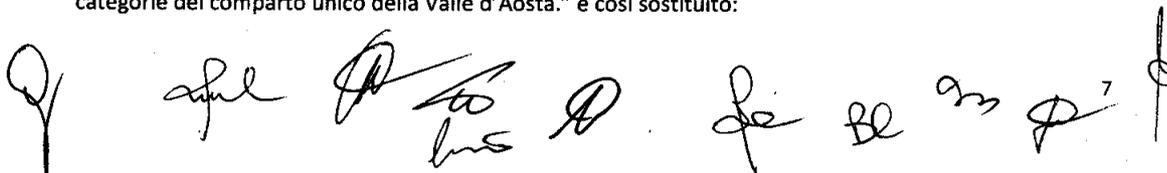
1. L'indennità di stato civile spetta al personale degli enti locali delegato formalmente a svolgere le funzioni in capo al Sindaco in materia di stato civile; la delega potrà essere esercitata esclusivamente dal personale che ha superato positivamente gli appositi corsi di formazione.
2. Tale indennità spetta, nella misura mensile di € 45,00, ai dipendenti delegati per ogni ente locale proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio.
3. Per le giornate di assenza del personale titolare della delega, l'ente può nominare un sostituto in possesso dei medesimi requisiti, al quale spetta l'indennità per le giornate di effettiva sostituzione.

Art. 19
(Norma di rinvio)

1. Le parti si impegnano a revisionare la Sezione III, Capo II del Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta del 13/12/2010.

Art. 20
(Sostituzione dell'art. 006 dell'“Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.”)

1. L'art. 006 dell'“Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.” è così sostituito:



"Art. 006
(Obiettivi e strumenti)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento:
 - della missione di servizio pubblico degli enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - dell'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, alla crescita professionale ed all'aggiornamento del personale;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
2. I predetti obiettivi comportano la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello di comparto regionale;
 - b) contrattazione di settore sulle materie e con le modalità indicate dal contratto nelle seguenti aree:
 - b1) Amministrazione Regionale;
 - b2) Enti Locali disciplinati dalla L.R. 54/98;
 - b3) Altri Enti di cui all'art. 001 (Campo di applicazione e obiettivi) non compresi nei punti b1) e b2);
 - c) contrattazione decentrata a livello di singolo Ente o di ambito nelle materie e con le modalità indicate dal contratto;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 51 della Legge Regionale n. 22/2010;
 - e) informazione;
 - f) confronto.
3. I soggetti sindacali abilitati alla contrattazione collettiva a livello di comparto regionale sono quelli di cui alla Legge regionale n. 22/2010.
4. E' istituito presso il CRRS, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 47 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati."

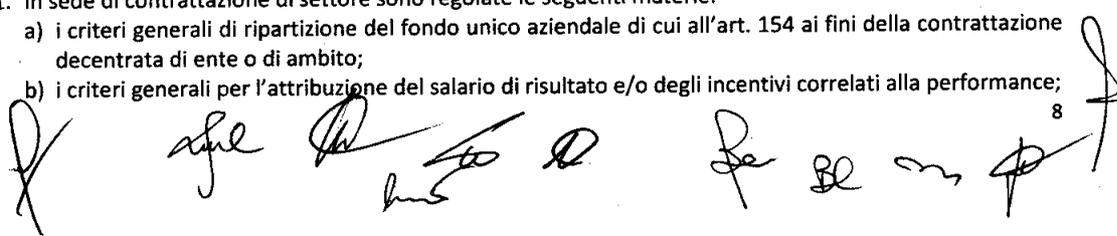
Art. 21

(Sostituzione dell'art. 007 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. L'art. 007 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"Art. 007
(Ambiti della contrattazione collettiva di settore)

1. In sede di contrattazione di settore sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri generali di ripartizione del fondo unico aziendale di cui all'art. 154 ai fini della contrattazione decentrata di ente o di ambito;
 - b) i criteri generali per l'attribuzione del salario di risultato e/o degli incentivi correlati alla performance;



8

- c) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - d) le pari opportunità;
 - e) i criteri per l'applicazione del part time relativi alla parte demandata alla contrattazione di comparto come previsto dall'art. 086, c. 1.
2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 006 (Obiettivi e strumenti), comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione e gli enti e gli ambiti possono, ai sensi dell'art. 47 comma 6 della legge regionale n. 22/2010, procedere ad autonome determinazioni che devono essere trasmesse prima dell'applicazione al CRRS secondo le disposizioni di cui all'art. 47, comma 11 della stessa legge regionale; il CRRS qualora rilevi disposizioni in contrasto con le norme contrattuali di primo livello le segnala all'ente o agli ambiti e, per conoscenza, alle Organizzazioni sindacali rappresentative e richiede la ripresa della trattativa che deve, a sua volta, concludersi entro venti giorni dalla prima convocazione da effettuare entro quindici giorni dal ricevimento delle osservazioni del CRRS. Il completamento di detta procedura esaurisce il procedimento di cui al sopraccitato art. 47, comma 6.
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. 22

(Soppressione dell'art. 008 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. L'art. 008 (Informazione e concertazione a livello di settore) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è soppresso.

Art. 23

(Modificazione della rubrica e sostituzione dell'art. 010 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. La rubrica dell'art. 010 (Contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo ente) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così modificata:

“(Contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo ente e di ambito)”

1. L'art. 010 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"Art. 010

(Contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo ente e di ambito)

1. La contrattazione collettiva decentrata si attua in tutti gli enti del comparto di cui all'art. 001 (Campo di applicazione e obiettivi) e gli ambiti di cui alla legge regionale n. 6/2014 e disciplina l'articolazione a livello di ente o di ambito dei criteri generali, programmi, linee di indirizzo della materia di cui all'art. 007 (Ambiti della contrattazione collettiva di settore), comma 1, nel rispetto degli eventuali vincoli determinati nel superiore livello di contrattazione di settore e/o comparto.
2. Sono inoltre oggetto di contrattazione decentrata:
- a) i criteri per la ripartizione del fondo all'interno della medesima posizione economica di cui all'art. 143, c. 5;
 - b) la formazione di una graduatoria unica di cui all'art. 145, c. 1;

- c) l'individuazione di specifici casi eccezionali e particolarmente gravi che richiedano il superamento del limite del 10% di cui all'art. 086, c. 17;
 - d) l'applicazione del c. 9 dell'art. 086 ai fini dei congrui residui e prestazioni;
 - e) gli importi giornalieri dell'indennità maneggio valori come previsto dall'art. 159, c. 2;
 - f) l'individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come previsto dall'art. 160, c. 2;
 - g) l'incremento del limite massimo individuale degli straordinari per esigenze eccezionali di cui all'art. 058, c. 4;
 - h) i contingenti di personale destinati ai servizi pubblici essenziali come previsto dall'art. 021, c. 1;
 - i) gli interventi di azioni positive relative alle pari opportunità come previsto dall'art. 076, c. 1;
 - j) i programmi ed i progetti di produttività per i lavoratori con contratto di lavoro temporaneo come previsto dall'art. 083, c. 6;
 - k) il trattamento di trasferimento come previsto dall'art. 172, c. 2;
 - l) le risorse destinate al servizio mensa come previsto dall'art. 177, c. 1;
 - m) le particolari figure professionali destinate alla fruizione dei pasti in orari particolari come previsto dall'art. 178, c. 3;
 - n) misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
 - o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare."
3. 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; decorso il termine anzidetto gli enti e gli ambiti possono, ai sensi dell'art. 47, comma 6 della legge regionale n. 22/2010, procedere ad autonome determinazioni che devono essere trasmesse prima dell'applicazione al CRRS secondo le disposizioni di cui all'art. 47, comma 11 della stessa legge regionale. Il CRRS qualora rilevi disposizioni in contrasto con le norme contrattuali di primo livello le segnala all'ente o agli ambiti e, per conoscenza, alle Organizzazioni sindacali rappresentative e richiede la ripresa della trattativa che deve, a sua volta, concludersi entro venti giorni dalla prima convocazione da effettuare entro quindici giorni dal ricevimento delle osservazioni del CRRS. Il completamento di detta procedura esaurisce il procedimento di cui al sopraccitato art. 47, comma 6.
4. I soggetti sindacali abilitati alla contrattazione collettiva decentrata sono quelli di cui alla Legge regionale n. 22/2010;
5. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata ciascun ente/ambito individua la delegazione trattante di parte pubblica.
6. La verifica sul contratto decentrato, corredato dei documenti previsti dall'art. 47, comma 11, della l.r. n. 22/2010, circa la coerenza ed il rispetto dei criteri e limiti imposti dal contratto collettivo di comparto, viene effettuata dal CRRS secondo le modalità previste dal citato art. 47, comma 11 della l.r. n. 22/2010."

Art. 24

(Sostituzione dell'art. 011 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. L'art. 011 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.") è così sostituito:

"Art. 011 (Informazione)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

 10

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art 013 di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione:
 - a) gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, le modalità dirette all'assunzione del personale e la gestione complessiva delle risorse umane;
 - b) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - c) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - d) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi;
 - e) i criteri generali per le politiche dell'orario di servizio e di lavoro e l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - f) i criteri generali per la mobilità interna;
 - g) l'individuazione di eventuali nuovi profili;
 - h) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzione e personale;
 - i) criteri generali per la graduazione, il conferimento e la revoca delle PPO;
 - j) criteri generali dei sistemi di valutazione della performance."

Art. 25

(Modificazione della rubrica e sostituzione dell'art. 012 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

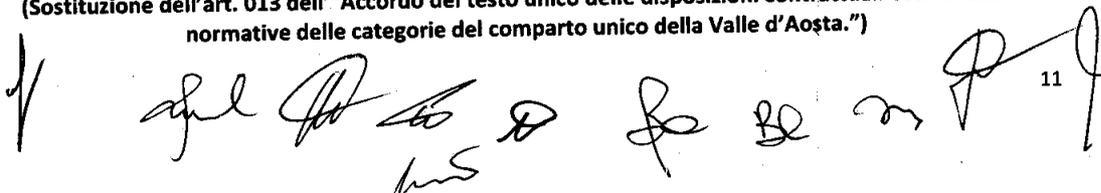
1. La rubrica dell'art. 012 (Concertazione) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così modificata:
" (Confronto) "
2. L'art. 012 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"Art. 012
(Confronto)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui alla l.r. n. 22/2010 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che gli enti intendono adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, enti e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dagli enti contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui alla l.r. n. 22/2010 le materie di cui all'art. 011."

Art. 26

(Sostituzione dell'art. 013 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")



1. L'art. 013 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"Art. 013
(Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali sono quelli previsti dall'art. 76, comma 7 della l.r. n. 22/2010 e dall'Accordo quadro sulle prerogative sindacali.

Art. 27
(Inserimento dell'art. 013bis nell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. Dopo l'art. 013 (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è inserito il seguente art. 013bis:

"Art. 013bis
(Composizione delle delegazioni trattanti)

1. Le delegazioni di parte pubblica abilitate alle trattative di settore sono costituite per ciascun settore dagli Enti appartenenti allo stesso con apposita intesa. Entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme dette delegazioni convocano la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato.
2. Le delegazioni di parte pubblica abilitate alla contrattazione decentrata sono individuate da ciascun Ente/ambito.
3. Le delegazioni di parte sindacale titolate all'esercizio delle relazioni sindacali relative all'Area delle Categorie in sede decentrata e di settore sono le R.S.I..
4. Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 55, comma 7 della l.r. n. 22/2010 la rappresentanza interna di cui al comma 3 è integrata dalle Organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 54 e 76, c. 7 della stessa legge regionale che hanno sottoscritto il contratto collettivo di comparto per i lavoratori dell'ente o degli enti cui fanno capo.
5. Il dipendente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 013 (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro) non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente."

Art. 28
(Sostituzione dell'art. 016 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. L'art. 016 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"Art. 016
(Deleghe sindacali)

1. Gli enti del comparto unico regionale di cui all'art. 1, comma 1 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 si adeguano ai seguenti principi:
- a) i dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'Organizzazione sindacale interessata;

 12

- b) la delega ha effetto ai fini della trattenuta sindacale, dal primo giorno del mese successivo alla trasmissione all'amministrazione competente;
 - c) il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'Organizzazione sindacale interessata. L'effetto economico della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa o dalla data successiva indicata dal dipendente;
 - d) le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione;
 - e) le amministrazioni trasmettono, con cadenza almeno trimestrale, l'elenco degli iscritti alle rispettive Organizzazioni sindacali con indicazione del nominativo e della trattenuta sindacale operata;
 - f) le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.
2. Nel caso di mobilità del dipendente tra enti del comparto unico, lo stesso mantiene l'iscrizione al sindacato al quale ha aderito, senza necessità di sottoscrizione di una nuova delega.
3. Tali principi decorrono a far data dalla sottoscrizione del presente accordo."

Art. 29

(Sostituzione del c. 2 dell'art. 041 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. Il comma 2 dell'art. 041 (Attività per particolari esigenze di servizio) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:
- "2. I dipendenti ai quali sono state affidate attività funzionali a gestire particolari esigenze organizzative o di servizio, ricevono, di norma in un'unica soluzione, il compenso determinato ai sensi dell'art. 174. L'importo può essere ridotto sulla base della valutazione che il dirigente è tenuto ad esprimere ponendo a rapporto le funzioni assegnate con efficacia dell'azione del dipendente."

Art. 30

(Sostituzione dell'art. 060 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. L'art. 060 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"Art. 060
(Permessi retribuiti)

1. A domanda del dipendente e, ove previsto su presentazione di adeguata documentazione, sono concessi i seguenti permessi retribuiti:
- a) 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
 - b) 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio utilizzabili anche entro 45 giorni dalla data del matrimonio stesso;
 - c) 3 giorni consecutivi in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado o di un affine entro il primo grado, anche non conviventi, di un soggetto componente della famiglia anagrafica del dipendente stesso da utilizzarsi entro 7 giorni dalla data del decesso;
 - d) 21 ore all'anno per particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita dei figli;
 - e) 42 ore all'anno per gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati;

13

2. Nei giorni di permesso di cui alla lettera "c" del comma 1 non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

2bis. I permessi orari retribuiti di cui alla lettera d) ed e):

- non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
 - non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente Testo Unico, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
 - possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza;
 - vengono riproporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. I permessi retribuiti di cui al comma 1 non sono applicabili ai rapporti di lavoro a tempo determinato eccezion fatta per i casi di cui alle lettere "b", "c" e "d" limitatamente alla nascita dei figli.
4. I permessi retribuiti di cui al comma 1 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio e cessano di produrre effetti al 31/12 di ciascun anno.
5. Durante i predetti periodi spetta al dipendente l'intera retribuzione ad eccezione delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
6. Qualora gli eventi che danno titolo al permesso o al congedo siano il decesso, il sostenimento di concorsi od esami ed il matrimonio, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detti eventi con la relativa certificazione o dichiarazione sostitutiva
7. L'utilizzo ad ore dei permessi di cui al c. 1, lett. d) ed e) decorre dallo 01/01/2019."

Art. 31

(Inserimento dell'articolo 060bis nell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. Dopo l'articolo 060 (Permessi retribuiti) dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta è inserito il seguente art. 060bis:

"Art. 060bis

(Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge)

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire di tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, ove possibile, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché i permessi e congedi di cui all'art. 4, c. 1 della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 60 del presente Testo Unico.



14

Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. In alternativa all'utilizzo dei giorni di cui all'art. 4, c. 1 della legge n. 53/2000, il dipendente può concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, comportanti una riduzione dell'orario di lavoro, anche per periodi superiori a 3 giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti e da intendersi a tali fini pari a 21,5 ore complessive; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità ai sensi del comma 9. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
7. Il dipendente che fruisce di permessi per grave infermità di cui all'art. 4, c. 1 della legge n. 53/2000 deve presentare idonea documentazione medica o della struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del dipendente. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi del comma 6, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante esibizione della certificazione di cui al precedente periodo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo comma 6. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.
8. Le disposizioni di cui al presente articolo decorrono dal 01/01/2019."

Art. 32

(Sostituzione dell'art. 063 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. L'art. 063 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"Art. 063

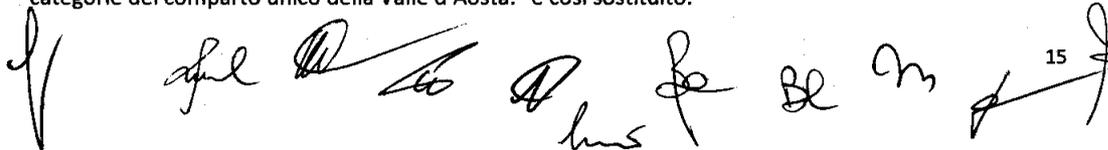
(Congedo per maternità e paternità)

1. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa e mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute."

Art. 33

(Sostituzione dell'art. 064 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. L'art. 064 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:



Handwritten signatures and a page number 15.

"Art. 064
(Congedo parentale)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
3. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno 5 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso del ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
4. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 3, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
5. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1bis, del D.Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lettera a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in tal caso il dipendente ha diritto a fruire di 156 ore per ogni mese di congedo parentale riproporzionate in base alla percentuale del rapporto di lavoro. Le ore di congedo possono essere fruite anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. La frazione minima di utilizzo è fissata in 2 ore. L'utilizzo ad ore di cui al presente comma decorre dallo 01/01/2019."

Art. 34
(Sostituzione dell'art. 068 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.)

1. L'art. 068 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

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

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia dovuta a causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità di inabilità temporanea assoluta.
2. Al dipendente spetta, nel periodo di cui ai commi 5 e 7 dell'art. 053, l'intera retribuzione di cui al c. 12, lett. a), del medesimo articolo; qualora l'assenza si prolunghi oltre i 36 mesi l'ente corrisponde al dipendente esclusivamente gli importi eventualmente ricevuti a titolo di indennizzo da parte dell'INAIL."

16



Art. 35

(Sostituzione del c. 8 dell'art. 079 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.)

1. Il comma 8 dell'art. 079 (Reperibilità) dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"8. Gli importi da corrispondersi per la reperibilità di cui ai commi 1 e 4 sono i seguenti:

- per ogni 12 ore al giorno € 13,00;
- per 12 ore in giorno festivo, anche infrasettimanale o in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato € 26,00;
- per le frazioni orarie per servizio diurno € 1,08 orari;
- per le frazioni orarie per servizio notturno € 1,24 orari."

Art. 36

(Sostituzione del c. 3 dell'art. 095 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.)

Il comma 3 dell'art. 095 (Individuazione dei procedimenti e delle attività telelavorabili – Figure escluse dal telelavoro) dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"3. Non possono usufruire del telelavoro le seguenti figure:

- a) i titolari di posizioni di particolare professionalità;
- b) i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale fruito sulla base della richiesta del dipendente ai sensi dell'art. 086, c1, lett. "b" (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti temporali) ad esclusione dei soggetti disabili ai sensi delle Leggi n. 104/1992 e n. 68/1999."

Art. 37

(Sostituzione dell'art. 098 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.)

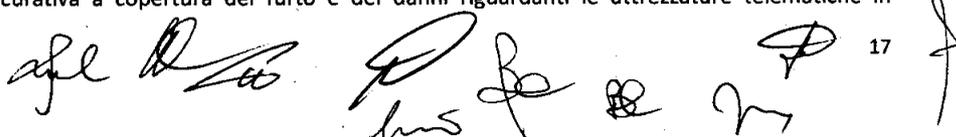
1. L'art. 098 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"Art. 098

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

1. I dipendenti coinvolti nello svolgimento della propria prestazione lavorativa tramite lo strumento del telelavoro, qualunque sia la modalità di svolgimento dello stesso fra quelle individuate dall'art. 73ter, comma 2 della legge regionale n. 22/2010 e salvo diversa disposizione, hanno diritto di:

- a) usufruire dell'attrezzatura di lavoro idonea tecnicamente allo svolgimento della propria attività lavorativa ed in regola con la normativa in materia di sicurezza e salute, fornita dall'Amministrazione di appartenenza;
- b) godere del medesimo trattamento giuridico ed economico del restante personale dell'amministrazione di appartenenza salvo quanto espressamente previsto in deroga;
- c) fruire dei necessari percorsi formativi per lo svolgimento della prestazione lavorativa tramite il telelavoro sulla base di progetti, anche comuni, fra le Amministrazioni di cui all'art. 1 della legge regionale n. 22/2010;
- d) fruire dei necessari servizi di assistenza e supporti tecnici per il corretto e tempestivo adempimento delle proprie prestazioni lavorative;
- e) essere garantiti da parte dell'Amministrazione di appartenenza tramite la stipulazione di apposita polizza assicurativa a copertura del furto e dei danni riguardanti le attrezzature telematiche in

 17

dotazione con esclusione, in entrambi i casi, del dolo e della colpa grave nonché per i danni alle persone del dipendente e/o dei familiari con esso conviventi, che derivino loro, senza dolo o colpa grave, dalle attrezzature;

- f) essere garantiti tramite la copertura assicurativa INAIL;
 - g) percepire un rimborso forfettario mensile lordo di € 20,00, nel caso di telelavoro domiciliare, per l'utilizzazione a fini lavorativi della linea telefonica e dell'energia elettrica facenti capo a contratti di somministrazione stipulati dal dipendente o da un componente del suo nucleo familiare con esso convivente;
 - h) in caso di espletamento nella modalità domiciliare e qualora ciò sia ritenuto tecnicamente opportuno, essere dotato di un telefono cellulare di servizio per le comunicazioni riguardanti la propria attività lavorativa;
 - i) fruire di un'apposita bacheca elettronica, attivata dall'Amministrazione di appartenenza e disponibile sul sito istituzionale, per l'esercizio dei diritti sindacali, la partecipazione alle iniziative ed alle attività dell'Amministrazione stessa e l'accesso a tutte le informazioni necessarie ed utili al pari di ogni altro dipendente;
 - l) essere reintegrato, al venir meno delle ragioni che hanno determinato l'assegnazione al telelavoro ovvero a richiesta e compatibilmente con la situazione organizzativa della struttura di appartenenza, ovvero nei casi contemplati dall'art. 097 (Progetti di telelavoro e relative norme per l'accesso), c. 3, nella sede di lavoro originaria;
 - m) a beneficiare della mensa con le modalità previste per il restante personale;
2. I dipendenti coinvolti nello svolgimento della propria prestazione lavorativa tramite il telelavoro, qualunque sia la modalità di svolgimento dello stesso fra quelle individuate dall'art. 73ter, comma 2 della legge regionale n. 22/2010, devono:
- a) utilizzare diligentemente tutti gli impianti, le apparecchiature ed i programmi in dotazione per lo svolgimento del lavoro a distanza ed unicamente per finalità strettamente legate alla propria attività lavorativa presso l'Amministrazione di appartenenza;
 - b) impedire l'utilizzazione degli impianti, delle apparecchiature e dei programmi da parte di terzi anche facenti parte del proprio nucleo familiare;
 - c) evitare di divulgare per alcun motivo le "password", ove assegnate, per l'utilizzazione di apparecchiature o programmi;
 - d) mantenere la più stretta riservatezza su tutte le informazioni delle quali vengano in possesso per il lavoro assegnato loro e su quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esse contenuti;
 - e) evitare qualsiasi ritardo, nel caso di telelavoro domiciliare, nel pagamento delle bollette telefoniche ed elettriche onde non pregiudicare lo svolgimento del telelavoro. Qualora da detti ritardi derivino a carico del dipendente interruzioni nella fruizione dei servizi telefonici o elettrici ovvero addebito di somme di denaro dovute a mora o interessi, l'Amministrazione nulla dovrà al dipendente e potrà, anzi, rivalersi per gli eventuali danni che derivino dal ritardo nello svolgimento del lavoro, fermo restando l'obbligo per il dipendente stesso di riprendere entro le successive 24 ore il lavoro presso la sede originaria e fino al ripristino delle ordinarie condizioni di funzionalità;
 - f) garantire la propria reperibilità immediata in almeno due periodi giornalieri di un'ora ciascuno nell'ambito dell'orario di funzionamento degli uffici per le comunicazioni di servizio;
 - g) concordare con il dirigente della struttura di appartenenza la periodicità della presenza in servizio; in assenza di accordo il dirigente provvede all'individuazione del periodo;
 - h) tenere indenne l'Amministrazione di appartenenza per i costi sostenuti, nel caso di telelavoro domiciliare, per la rimozione e successiva reinstallazione delle apparecchiature e degli eventuali impianti qualora a seguito di accertata violazione, ai sensi del successivo art. 099 (Sanzioni), degli obblighi derivanti dalla parte III della sezione II del capo II del titolo III del presente Testo unico sia revocata la fruizione del lavoro a distanza;
 - i) adottare tutte le necessarie precauzioni affinché i dati personali o sensibili dei quali venga a conoscenza per ragioni di ufficio non siano trattati in modo difforme da quanto previsto dal D. lgs. n. 196/2003;
 - l) tenere costantemente aggiornata la situazione circa le ore di lavoro effettuate e l'attività svolta secondo le modalità stabilite dal dirigente."



18

Art. 38

(Sostituzione dell'art. 100 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.)

1. L'art. 100 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta. è così sostituito:

Art. 100

(Disposizioni per il telelavoro domiciliare)

1. Fermo restando che il lavoratore a distanza è tenuto al rispetto della complessiva prestazione lavorativa prevista dal contratto individuale di lavoro (tempo pieno) nonché quanto previsto dalla lett. g) del comma 2 dell'art. 098 (Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il telelavoro), l'orario di lavoro a tempo pieno è distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fatte salve specifiche esigenze del progetto che impongano limiti temporali per l'effettuazione di determinate incombenze.
2. Per effetto della distribuzione discrezionale dell'orario di lavoro non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive.
3. Il dipendente è tenuto a presentare al proprio datore di lavoro copia del certificato di agibilità/abitabilità e la copia della dichiarazione di conformità oppure la dichiarazione di rispondenza dell'impianto elettrico del proprio domicilio eletto a sede del telelavoro nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Art. 39

(Sostituzione dell'art. 103 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.)

1. L'art. 103 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta. è così sostituito:

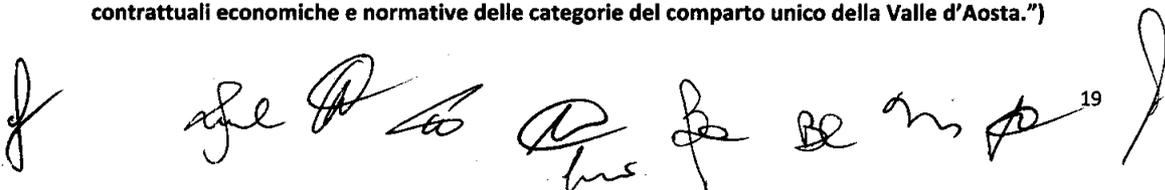
Art. 103

(Comitato per il telelavoro)

1. Per le finalità contemplate dall'art. 73quater della legge regionale n. 22/2010 è istituito il Comitato paritetico per il telelavoro di durata triennale così composto:
 - a) due rappresentanti effettivi e due supplenti dell'Amministrazione regionale;
 - b) un rappresentante effettivo e un supplente del Consiglio permanente degli enti locali di cui all'art. 61 della legge regionale n. 7 dicembre 1998, n. 54 "Sistema delle autonomie in Valle d'Aosta.";
 - c) tre rappresentanti effettivi e tre supplenti nominati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative secondo quanto previsto dall'art. 54 della legge regionale n. 22/2010 e dall'Accordo quadro prot. n. 572 del 22 maggio 2013 in materia di elezioni per la determinazione della rappresentatività sindacale nonché di diritti e prerogative sindacali.
2. Il Comitato di cui al comma 1 può avvalersi, per lo svolgimento delle funzioni di cui alle lettere "a" e "b" del comma 3 dell'art. 73bis della legge regionale n. 22/2010, della partecipazione dei dirigenti di volta in volta interessati ai progetti di telelavoro.

Art. 40

(Integrazione della tabella di cui al c. 1 dell'art. 141 dell'Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date '19'.

1. La tabella di cui al c. 1 dell'art. 141 (Fondo per la progressione orizzontale) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è integrata con la posizione economica B2S così come segue a decorrere dal 31/12/2018:

VALORI FINANZIAMENTO			
POSIZIONE ECONOMICA	IMPORTI DESTINATI ALLA 4 ^A PROGRESSIONE	IMPORTI DESTINATI ALLA 5 ^A PROGRESSIONE	TOTALE FINANZIAMENTO PROGRESSIONI
A	157,44	118,08	275,52
B1	170,08	127,56	297,64
B2	178,54	133,91	312,45
B2S	184,03	138,03	322,06
B3	184,90	138,68	323,58
C1	191,24	143,43	334,67
C2	214,97	161,23	376,20
D	242,10	181,58	423,68

Art. 41

(Integrazione della tabella di cui al c. 4 dell'art. 143 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. La tabella di cui al c. 4 dell'art. 143 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è integrata con la posizione economica B2S così come segue a decorrere dal 01/01/2019:

POSIZIONE ECONOMICA	4 ^A PROGRESSIONE	5 ^A PROGRESSIONE
A	286,25	429,38
B1	309,24	463,86
B2	324,62	486,93
B2S	334,60	501,91
B3	336,17	504,26
C1	347,71	521,57
C2	390,85	586,28
D	440,17	660,26

Art. 42

(Sostituzione dell'art. 149 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. L'art. 149 (Norma per le progressioni orizzontali) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

(Handwritten signatures and initials)

Art. 149
(Norma per le progressioni orizzontali)

1. Il personale inquadrato a seguito di procedure di progressione verticale, presso l'ente di appartenenza in forza di selezione interna o di concorso esterno o sulla base di specifica normativa, a decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto, viene inquadrato nella posizione retributiva della nuova posizione economica il cui stipendio tabellare risulti immediatamente superiore a quello precedentemente in godimento.
2. I dipendenti assunti a tempo determinato ed indeterminato sono collocati nella prima posizione retributiva di ogni posizione economica.

Art. 43
(Sostituzione del c. 1 dell'art. 154 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. Il comma 1 dell'art. 154 (Utilizzo del fondo unico aziendale e di ambito) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

- "1. Il fondo unico aziendale di cui all'art. 153 è destinato a finanziare:
- a) il salario di risultato;
 - b) le particolari posizioni organizzative – P.P.O. (da intendersi corrispondenti alle posizioni di particolare professionalità di cui all'art. 036 e seguenti);
 - c) i progetti di gruppo;
 - d) attività per particolari esigenze di servizio;
 - e) particolari indennità accessorie di cui all'art. 162;
 - f) l'indennità di stato civile di cui all'art. 18."

Art. 44
(Sostituzione del c. 2 dell'art. 159 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. Il comma 2 dell'art. 159 (Indennità maneggio valori) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"2. Gli importi giornalieri di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 2,00."

Art. 45
(Sostituzione del c. 1 dell'art. 160 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. Il comma 1 dell'art. 160 (Indennità di rischio) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di cui al successivo comma 2 compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio un'indennità mensile di € 34,00."



Art. 46

(Sostituzione del c. 2 dell'art. 168 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1. Il comma 2 dell'art. 168 (Indennità pensionabile del Corpo forestale della Valle d'Aosta) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituito:

"2. A decorrere dal giorno 01/01/2018 le misure dell'indennità mensile pensionabile spettante al personale appartenente al Corpo forestale della Valle d'Aosta, per l'espletamento delle funzioni di polizia, sono così rideterminate:

POSIZIONE ECONOMICA	TITOLO ONORIFICO (EX D.G.R. N. 3739/2007)	IMPORTI MENSILI
B2	AGENTE < 5 ANNI DI SERVIZIO	€ 467,90
B3	AGENTE SCELTO > 5 ANNI DI SERVIZIO	€ 500,30
B3	ASSISTENTE	€ 500,30
B3	ASSISTENTE CAPO	€ 500,30
C1	VICE SOVRINTENDENTE	€ 669,20
C1	SOVRINTENDENTE	€ 669,20
C1	SOVRINTENDENTE CAPO	€ 669,20
C2	VICE ISPETTORE	€ 714,40
C2	ISPETTORE	€ 714,40
C2	ISPETTORE CAPO	€ 714,40
C2	ISPETTORE SUPERIORE	€ 714,40
D	VICE COMMISSARIO	€ 758,30

Art. 47

(Sostituzione della lett. c) del c. 2 dell'art. 170 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

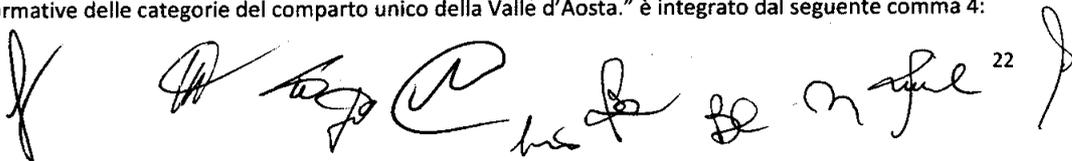
1) La lett. c) del c. 2 dell'art. 170 (Trattamento di trasferta) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è così sostituita:

"c) il compenso per il lavoro straordinario, nel caso in cui l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali, in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle 12 ore. A tale scopo gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.

Art. 48

(Integrazione dell'art. 219 dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.")

1) L'art. 219 (Indennità di rischio) dell' "Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta." è integrato dal seguente comma 4:



Handwritten signatures and a date stamp: 22

“4. In aggiunta agli importi di cui al comma 1, a decorrere dal 01/01/2018 verrà erogato l'importo di € 40,00 lordi mensili a titolo di anticipo sulle risultanze derivanti dall'eventuale perequazione del trattamento giuridico/economico dei Vigili del Fuoco nazionali con quelli regionali.”

Art. 49

(Integrazione dell'art. 2 dell'All. A dell'“Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.”)

1) L'art. 2 (Previdenza complementare) dell'All. A dell'“Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.” è così integrato tramite l'inserimento del seguente c. 2bis:

“2bis. Nei confronti del personale di cui al precedente comma 2 assunto successivamente alla data del 1° gennaio 2019 è demandata alle parti istitutive dei fondi di previdenza complementare la regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione agli stessi, anche mediante forme di silenzio-assenso, e la relativa disciplina di recesso del lavoratore. Tali modalità devono garantire la piena e diffusa informazione dei lavoratori, nonché la libera espressione di volontà dei lavoratori medesimi, sulla base di direttive della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP).”

Art. 50

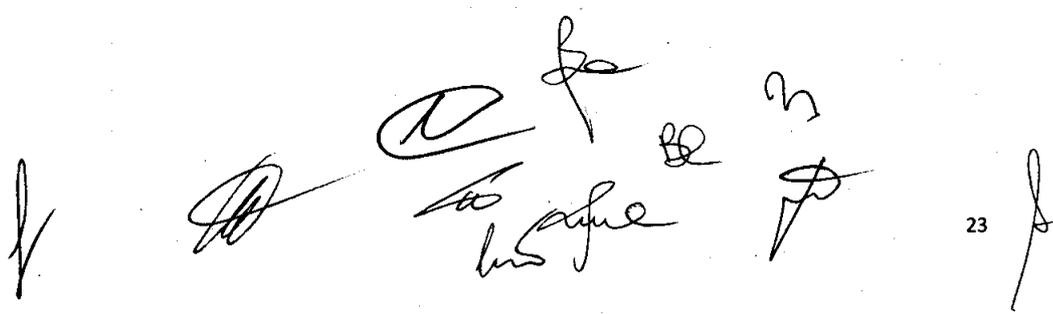
(Integrazione delle declaratorie di cui all'All. B dell'“Accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.”)

1. La declaratoria concernente la categoria B è integrata con l'introduzione, a decorrere dal 01/10/2018, dopo la “Posizione B2: Operatore specializzato”, della seguente posizione B2S:

“POSIZIONE B2S: OPERATORE SOCIO SANITARIO

Specifiche professionali:

- Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale.
2. Ai fini dell'inquadramento nella nuova posizione il dipendente mantiene la medesima progressione economica in godimento al momento del passaggio dalla posizione B2 alla posizione B2S;
3. Al personale in servizio alla data della sottoscrizione del presente accordo, ai fini del computo dell'anzianità utile al conseguimento delle progressioni orizzontali si computano tutti i periodi di servizio a tempo indeterminato nel profilo B2 - B2S (ADEST/OSS).



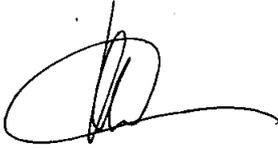
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and one on the right.

PUR ^{SOTTO SCRIVENDO} ~~LA~~ L'IPOTESI DI ACCORDO,
CISL-SAVI-SINDERA-UIL RITENGONO NON
SO DDISFACENTE LA PROPOSTA DI ADEGUAMENTO
DELL'INDENNITA' PENSIONABILE DEL CFU,
IN QUANTO NON IN LINEA CON I
VALORI PERCEPITI DALLE ALTRE FORZE DI
POLIZIA CIVILI


Giuseppe Fazio


ms


ms


ms


ms

CISL-SAVI-SINDERA-UIL RITENGONO CHE LA TERTATICA
RELATIVA ALLA PERCEVAZIONE DEL TRATTAMENTO
GIURIDICO/ECONOMICO DEI VIGILI DEL FUOCO REGIONALI CON
QUELLI NAZIONALI DEBBA ESSERE IMMEDIATAMENTE
AFFRONTATA AL TERMINE DEI LAVORI DI CONTROLLO
CHE SONO IN CORSO NELL'APPOSITO CONTRATTO TECNICO,
COSI' COME PREVISTO NELLE PROCEDURE DI
RAFFREDDAMENTO CHE HANNO FATTO SEGUIRE ACCO
STATO DI AGITAZIONE INDOTTO DALL'ASSEMBLEA DEI
LAVORATORI


Giuseppe Fazio


ms


ms


ms

NOTA A VERBALE FPCGIL:

CON LA RISERVA SUGLI ART. 46 E 48, NELLE MORE DEGLI
ESITI DELLE RIVENDICAZIONI

ALL' ALLINEAMENTO ECONOMICO E DELLE SPECIFICITA'
DEL CORPO FORESTALE VALDOSTANO AL COMPARTO
SICUREZZA NAZIONALE

E

ALL' ALLINEAMENTO NORMATIVO/ECONOMICO DEL CORPO
DEI VIGILI DEL FUOCO VALDOSTANO AL CCNL DEL
CORPO NAZIONALE

In reply

Berbera

blue fire