

# BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

## BULLETIN OFFICIEL DE LA RÉGION AUTONOME VALLÉE D'AOSTE

Aosta, 18 febbraio 2003



Aoste, le 18 février 2003

DIREZIONE, REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE:  
Presidenza della Regione  
Servizio legislativo e osservatorio  
Bollettino Ufficiale, Piazza Deffeyes, 1 - 11100 Aosta  
Tel. (0165) 273305 - Fax 273869  
E-mail: bur@regione.vda.it  
Direttore responsabile: Dott. Paolo Ferrazzin.

DIRECTION, RÉDACTION ET ADMINISTRATION:  
Présidence de la Région  
Service législatif et observatoire  
Bulletin Officiel, 1, place Deffeyes - 11100 Aoste  
Tél. (0165) 273305 - Fax 273869  
E-mail: bur@regione.vda.it  
Directeur responsable: M. Paolo Ferrazzin.

### AVVISO AGLI ABBONATI

Le informazioni e le modalità di abbonamento per l'anno 2003 al Bollettino Ufficiale sono riportati nell'ultima pagina.

### AVIS AUX ABONNÉS

Les informations et les conditions d'abonnement pour l'année 2003 au Bulletin Officiel sont indiquées à la dernière page.

### SOMMARIO

INDICE CRONOLOGICO da pag. 2 a pag. 2  
INDICE SISTEMATICO da pag. 2 a pag. 3

### PARTE SECONDA

Atti vari (Deliberazioni...) ..... pag. 5

### SOMMAIRE

INDEX CHRONOLOGIQUE de la page 2 à la page 2  
INDEX SYSTÉMATIQUE de la page 2 à la page 3

### DEUXIÈME PARTIE

Actes divers (Délibérations...) ..... page 5

## INDICE CRONOLOGICO

### PARTE SECONDA

#### ATTI VARI

##### PRESIDENZA DELLA REGIONE

**Contrattazione collettiva decentrata.**

Sottoscrizione del testo di accordo per l'individuazione dei criteri utili per la ripartizione verticale delle somme previste dal contratto di comparto del 4 aprile 2002 concernente la costituzione e la ripartizione dei fondi per gli uffici tecnici in materia di lavori pubblici.

pag. 5

##### AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

**Agenzia regionale per le relazioni sindacali, prot. n. 559 del 24 dicembre 2002.**

Sottoscrizione del testo di accordo per la definizione e chiusura del contratto 1998/2001 parte normativa per il quadriennio 1998/2001 parte economica per il biennio 2000/2001 definizione della parte economica relativa al biennio 2002/2003 – per il personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta.

pag. 14

## INDICE SISTEMATICO

##### ORGANIZZAZIONE DELLA REGIONE

**Contrattazione collettiva decentrata.**

Sottoscrizione del testo di accordo per l'individuazione dei criteri utili per la ripartizione verticale delle somme previste dal contratto di comparto del 4 aprile 2002 concernente la costituzione e la ripartizione dei fondi per gli uffici tecnici in materia di lavori pubblici.

pag. 5

**Agenzia regionale per le relazioni sindacali, prot. n. 559 del 24 dicembre 2002.**

Sottoscrizione del testo di accordo per la definizione e chiusura del contratto 1998/2001 parte normativa per il quadriennio 1998/2001 parte economica per il biennio 2000/2001 definizione della parte economica relativa al biennio 2002/2003 – per il personale appartenente alle

## INDEX CHRONOLOGIQUE

### DEUXIÈME PARTIE

#### ACTES DIVERS

##### PRÉSIDENCE DE LA RÉGION

**Négociation collective décentralisée.**

Signature de l'accord relatif à la définition des critères pour la répartition verticale des sommes visées à la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002 relative à la constitution et à la répartition des fonds destinés aux bureaux techniques, en matière de travaux publics.

page 5

##### AGENCE RÉGIONALE POUR LES RAPPORTS AVEC LES SYNDICATS

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, réf. n° 559 du 24 décembre 2002.**

Signature de la convention collective régionale du travail 1998/2001 des personnels appartenant aux catégories de toutes les collectivités du statut unique de la Vallée d'Aoste (volet normatif – période 1998/2001 ; volet économique – période 2000/2001 ; définition volet économique – période 2002/2003).

page 14

## INDEX SYSTÉMATIQUE

##### ORGANISATION DE LA RÉGION

**Négociation collective décentralisée.**

Signature de l'accord relatif à la définition des critères pour la répartition verticale des sommes visées à la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002 relative à la constitution et à la répartition des fonds destinés aux bureaux techniques, en matière de travaux publics.

page 5

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, réf. n° 559 du 24 décembre 2002.**

Signature de la convention collective régionale du travail 1998/2001 des personnels appartenant aux catégories de toutes les collectivités du statut unique de la Vallée d'Aoste (volet normatif – période 1998/2001 ; volet économique – période 2000/2001 ; définition volet écono-

**categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta.** pag. 14

PERSONALE REGIONALE

**Contrattazione collettiva decentrata.**

**Sottoscrizione del testo di accordo per l'individuazione dei criteri utili per la ripartizione verticale delle somme previste dal contratto di comparto del 4 aprile 2002 concernente la costituzione e la ripartizione dei fondi per gli uffici tecnici in materia di lavori pubblici.**

pag. 5

**Agenzia regionale per le relazioni sindacali, prot. n. 559 del 24 dicembre 2002.**

**Sottoscrizione del testo di accordo per la definizione e chiusura del contratto 1998/2001 parte normativa per il quadriennio 1998/2001 parte economica per il biennio 2000/2001 definizione della parte economica relativa al biennio 2002/2003 – per il personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta.** pag. 14

**mique – période 2002/2003).**

page 14

PERSONNEL RÉGIONAL

**Négociation collective décentralisée.**

**Signature de l'accord relatif à la définition des critères pour la répartition verticale des sommes visées à la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002 relative à la constitution et à la répartition des fonds destinés aux bureaux techniques, en matière de travaux publics.** page 5

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, réf. n° 559 du 24 décembre 2002.**

**Signature de la convention collective régionale du travail 1998/2001 des personnels appartenant aux catégories de toutes les collectivités du statut unique de la Vallée d'Aoste (volet normatif – période 1998/2001 ; volet économique – période 2000/2001 ; définition volet économique – période 2002/2003).**

page 14



TESTO UFFICIALE  
TEXTE OFFICIEL

**PARTE SECONDA**

**ATTI VARI**

**PRESIDENZA DELLA REGIONE**

**Contrattazione collettiva decentrata.**

**Sottoscrizione del testo di accordo per l'individuazione dei criteri utili per la ripartizione verticale delle somme previste dal contratto di comparto del 4 aprile 2002 concernente la costituzione e la ripartizione dei fondi per gli uffici tecnici in materia di lavori pubblici.**

Il giorno 24 dicembre 2002 alle ore 11.30 presso gli uffici del Dipartimento personale e organizzazione, i rappresentanti delle OO.SS. CGIL/FP, CISL/FPS, SAVT, UIL/FPL, CSA/CISAL/SIVDER e il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata dell'Amministrazione regionale

sottoscrivono

Il testo di accordo per l'individuazione dei criteri utili per la ripartizione verticale delle somme previste dal contratto di comparto del 4 aprile 2002 concernente la costituzione e la ripartizione dei fondi per gli uffici tecnici in materia di lavori pubblici.

La Delegazione  
di parte pubblica

Walter LILLAZ

La Delegazione  
di parte sindacale

CGIL/FP  
VIALE

CISL/FPS  
ABRAM

SAVT  
MARTINET

UIL/FPL  
BIZZOTTO

CSA/CISAL/SIVDER

**DEUXIÈME PARTIE**

**ACTES DIVERS**

**PRÉSIDENTE DE LA RÉGION**

**Négociation collective décentralisée.**

**Signature de l'accord relatif à la définition des critères pour la répartition verticale des sommes visées à la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002 relative à la constitution et à la répartition des fonds destinés aux bureaux techniques, en matière de travaux publics.**

Le 24 décembre 2002, à 11 h 30, dans les bureaux du Département du personnel et de l'organisation, les représentants des organisations syndicales CGIL-FP, CISL/FPS, SAVT, UIL-FPL, CSA/CISAL/SIVDER et le président de la délégation de la partie publique pour la négociation décentralisée de l'Administration régionale

signent

l'accord sur la définition des critères pour la répartition verticale des sommes visées à la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002 relative à la constitution et à la répartition des fonds destinés aux bureaux techniques, en matière de travaux publics.

La délégation  
de la partie publique

Walter LILLAZ

La délégation  
de la partie syndicale,

pour la CGIL-FP  
Claudio VIALE

pour la CISL/FPS  
Barbara ABRAM

pour le SAVT  
Michel MARTINET

pour la uil-FPL  
Ramira BIZZOTTO

pour la CSA/CISAL/  
SIVDER

## PREMESSA

In data 4 aprile 2002 è stato sottoscritto il contratto di comparto concernente la definizione delle modalità e dei criteri per la costituzione e la ripartizione dei fondi per gli uffici tecnici in materia di lavori pubblici. In data 12 settembre 2002 il Dipartimento personale e organizzazione ha richiesto all'Agenzia regionale per le relazioni sindacali i necessari chiarimenti in ordine all'individuazione dei destinatari degli incentivi previsti dal contratto del 4 aprile 2002. L'Agenzia regionale per le relazioni sindacali con nota del 31 ottobre 2002 ha fornito al Dipartimento i chiarimenti richiesti, indispensabili ai fini della predisposizione del presente contratto decentrato.

L'articolo 7 del contratto di comparto del 4 aprile 2002 rimanda alla contrattazione decentrata la determinazione delle percentuali spettanti per le singole fasi del ciclo dei lavori pubblici elencate nella tabella 1), allegata al contratto medesimo, nonché la facoltà di stabilire la misura delle somme spettanti a titolo di retribuzione di posizione ed indennità per il miglioramento dei servizi, istituti disciplinati rispettivamente dagli artt. 19 e 24 del CCRL 12.06.2000.

### Art. 1 Durata

1. Il presente contratto produce effetti fino alla data del 31.12.2003, fatto salvo quanto previsto all'art. 8.

### Art. 2 Determinazione delle percentuali spettanti per ogni singola fase del ciclo dei lavori pubblici e per ogni singolo incaricato

1. Ai fini della determinazione delle percentuali spettanti alle singole fasi del ciclo dei lavori pubblici, elencate nella tabella 1 di cui al contratto di comparto del 4 aprile 2002, e ai fini dell'individuazione dei soggetti destinatari e delle rispettive percentuali, sono di seguito individuate quattro tipologie di modalità organizzativa del ciclo dei lavori pubblici:

1<sup>a</sup> modalità organizzativa: ciclo di lavori con progetto esterno e direzione lavori esterna;

2<sup>a</sup> modalità organizzativa: ciclo di lavori in cui tutte le fasi vengono svolte all'interno dell'Amministrazione regionale;

3<sup>a</sup> modalità organizzativa: ciclo di lavori con progetto esterno e direzione lavori interna;

4<sup>a</sup> modalità organizzativa: ciclo di lavori svolti in economia o in amministrazione diretta.

2. Per ogni modalità organizzativa sono così determinate le percentuali di cui al comma 1:

## PRÉAMBULE

Le 4 avril 2002 a été signée la convention collective du statut unique régional relative à la constitution et à la répartition des fonds destinés aux bureaux techniques, en matière de travaux publics. Le 12 décembre 2002, le Département du personnel et de l'organisation a demandé à l'Agence régionale pour les rapports avec les syndicats les éclaircissements nécessaires quant à la détermination des destinataires des primes visées à la convention du 4 avril 2002. L'Agence régionale pour les rapports avec les syndicats a fourni audit Département, par sa lettre du 31 octobre 2002, les éclaircissements requis, indispensables pour la rédaction de la présente convention décentralisée.

L'article 7 de la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002 renvoie à la négociation décentralisée la définition des pourcentages relatifs à chacune des phases du cycle de réalisation des travaux publics visées au tableau 1) annexé à ladite convention, ainsi que la fixation des sommes à verser à titre de prime de responsabilité et de prime pour l'amélioration des services, aux termes des articles 19 et 24 de la convention collective régionale du travail du 12 juin 2000.

### Art. 1<sup>er</sup> Durée

1. Le présent accord produit ses effets jusqu'au 31 décembre 2003, sans préjudice des dispositions de l'art. 8.

### Art. 2 Définition des pourcentages relatifs à chacune des phases du cycle de réalisation des travaux publics et à chaque responsable

1. Les quatre types de cycle de réalisation des travaux publics indiqués ci-après ont été établis pour la définition des pourcentages relatifs à chacune des phases du cycle visées au tableau 1) annexé à la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002 et pour la détermination des destinataires des primes et des pourcentages y afférents :

1<sup>er</sup> type : cycle de réalisation des travaux dont le projet a été conçu en dehors de l'Administration et dont le directeur des travaux n'appartient pas à celle-ci ;

2<sup>e</sup> type : cycle de réalisation des travaux dont toutes les phases sont exécutées dans le cadre de l'Administration ;

3<sup>e</sup> type : cycle de réalisation des travaux dont le projet a été conçu en dehors de l'Administration et dont le directeur des travaux appartient à celle-ci ;

4<sup>e</sup> type : cycle des travaux dont la réalisation est effectuée en régie ou directement.

2. Les pourcentages visés au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article sont fixés comme suit :

1<sup>a</sup> modalità organizzativa: «ciclo di lavori con progetto esterno e direzione lavori esterna»

1<sup>er</sup> type : « Cycle de réalisation des travaux dont le projet a été conçu en dehors de l'Administration et dont le directeur des travaux n'appartient pas à celle-ci »

Fasi ed altre somme	Minimo e max stabiliti con contratto di comparto 04.04.2002	Percentuale spettante	Soggetti interessati e relativa percentuale spettante
1. Coordinamento del ciclo	4% - 12%	12%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore del ciclo 7%</li> <li>• Responsabile procedimento 5%</li> </ul>
2. Collaudo/CRE (certificato di regolare esecuzione)	6% - 9%	9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore del ciclo 9%</li> </ul>
3. Residuo	1%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per il rimborso della spesa per l'iscrizione agli albi professionali 1%</li> </ul>

<i>Phases/Sommes</i>	<i>Minimum et maximum, au sens de la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002</i>	<i>Pourcentage à verser</i>	<i>Destinataires et pourcentages y afférents</i>
1. Coordination du cycle	4% - 12%	12%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur du cycle 7%</li> <li>• Responsable de la procédure 5%</li> </ul>
2. Réception des travaux/ déclaration de réception (CRE)	6% - 9%	9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur du cycle 9%</li> </ul>
3. Fonds résiduels	1%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour le remboursement des frais d'inscription aux registres professionnels 1%</li> </ul>

2<sup>a</sup> modalità organizzativa: «ciclo di lavori in cui tutte le fasi vengono svolte all'interno dell'Amministrazione»

2<sup>e</sup> type : « Cycle de réalisation des travaux dont toutes les phases sont exécutées dans le cadre de l'Administration »

Fasi ed altre somme	Minimo e max stabiliti con contratto di comparto 04.04.2002	Percentuale spettante	Soggetti interessati e relativa percentuale spettante
1. Coordinamento del ciclo	4% - 12%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore del ciclo 7%</li> <li>• Responsabile procedimento 3%</li> </ul>
2. Progettazione	35% - 45%	38%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incaricato della progettazione 28%</li> <li>• Collaboratori tecnici 10%</li> </ul>
3. Direzione lavori	25% - 40%	29%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttore lavori 17,4%</li> <li>• Incaricato dell'assistenza lavori 5,8%</li> <li>• Incaricato della contabilizzazione 5,8%</li> </ul>
4. Coordinamento della sicurezza in fase di progettazione	5% - 8%	5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore della sicurezza in fase di progettazione 4%</li> <li>• Collaboratore tecnico 1%</li> </ul>

5.	Coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione	7% - 10%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione 10%</li> </ul>
6.	Collaudo/CRE	6% - 9%	6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di collaudo: Collaudatore 6%</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di CRE: Direttore dei lavori 5% e Coordinatore del ciclo 1%</li> </ul>
7.	A disposizione del Dirigente	1% - 3%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaboratori tecnici 1%</li> </ul>
8.	Residuo	1%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per il rimborso della spesa per l'iscrizione agli albi professionali 1%</li> </ul>

<i>Phases/Sommes</i>	<i>Minimum et maximum, au sens de la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002</i>	<i>Pourcentage à verser</i>	<i>Destinataires et pourcentages y afférents</i>
1. Coordination du cycle	4% - 12%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur du cycle 7%</li> <li>• Responsable de la procédure 3%</li> </ul>
2. Conception	35% - 45%	38%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepteur 28%</li> <li>• Collaborateurs techniques 10%</li> </ul>
3. Direction des travaux	25% - 40%	29%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur des travaux 17,4%</li> <li>• Personne chargée de l'assistance 5,8%</li> <li>• Personne chargée de la comptabilité 5,8%</li> </ul>
4. Coordination de la sécurité durant la phase de conception	5% - 8%	5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur de la sécurité lors de la conception 4%</li> <li>• Collaborateur technique 1%</li> </ul>
5. Coordination de la sécurité durant la phase d'exécution	7% - 10%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur de la sécurité durant la phase d'exécution 10%</li> </ul>
6. Réception des travaux/ déclaration de réception (CRE)	6% - 9%	6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de réception : Personne chargée de la réception 6%</li> <li>• En cas de CRE : Directeur des travaux 5% et coordinateur du cycle 1%</li> </ul>
7. À la disposition du dirigeant	1% - 3%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs techniques 1%</li> </ul>
8. Fonds résiduels	1%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour le remboursement des frais d'inscription aux registres professionnels 1%</li> </ul>

3<sup>a</sup> modalità organizzativa: «ciclo di lavori con progetto esterno e direzione lavori interna»

3<sup>e</sup> type : « Cycle de réalisation des travaux dont le projet a été conçu en dehors de l'Administration et dont le directeur des travaux appartient à celle-ci »

Fasi ed altre somme	Minimo e max stabiliti con contratto di comparto 04.04.2002	Percentuale spettante	Soggetti interessati e relativa percentuale spettante
1. Coordinamento del ciclo	4% - 12%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore del ciclo 7%</li> <li>• Responsabile procedimento 3%</li> </ul>
2. Direzione lavori	25% - 40%	32%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttore lavori 19,2%</li> <li>• Incaricato dell'assistenza lavori 6,4%</li> <li>• Incaricato della contabilizzazione 6,4%</li> </ul>
3. Coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione	7% - 10%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione 10%</li> </ul>
4. Collaudo/CRE	6% - 9%	6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di collaudo: Collaudatore 6%</li> <li>• In caso di CRE: Direttore dei lavori 5% e Coordinatore del ciclo 1%</li> </ul>
5. A disposizione del Dirigente	1% - 3%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaboratori tecnici 1%</li> </ul>
6. Residuo	1%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per il rimborso della spesa per l'iscrizione agli albi professionali 1%</li> </ul>

<i>Phases/Sommes</i>	<i>Minimum et maximum, au sens de la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002</i>	<i>Pourcentage à verser</i>	<i>Destinataires et pourcentages y afférents</i>
1. Coordination du cycle	4% - 12%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur du cycle 7%</li> <li>• Responsable de la procédure 3%</li> </ul>
2. Direction des travaux	25% - 40%	32%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur des travaux 19,2%</li> <li>• Personne chargée de l'assistance 6,4%</li> <li>• Personne chargée de la comptabilité 6,4%</li> </ul>
3. Coordination de la sécurité durant la phase d'exécution	7% - 10%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur de la sécurité durant la phase d'exécution 10%</li> </ul>
4. Réception des travaux/ déclaration de réception (CRE)	6% - 9%	6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de réception : Personne chargée de la réception 6%</li> <li>• En cas de CRE : Directeur des travaux 5% et coordinateur du cycle 1%</li> </ul>
5. À la disposition du dirigeant	1% - 3%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs techniques 1%</li> </ul>

6. Fondi residuels	1%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour le remboursement des frais d'inscription aux registres professionnels 1%</li> </ul>
--------------------	----	----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4<sup>a</sup> modalità organizzativa: «ciclo di lavori svolti in economia o in amministrazione diretta»

4<sup>e</sup> type : « Cycle des travaux dont la réalisation est effectuée en régie ou directement »

Fasi ed altre somme	Minimo e max stabiliti con contratto di comparto 04.04.2002	Percentuale spettante	Soggetti interessati e relativa percentuale spettante
1. Coordinamento del ciclo	4% - 12%	4%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore 2%</li> <li>• Responsabile procedimento 2%</li> </ul>
2. Progettazione	35% - 45%	35%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incaricato della progettazione 25%</li> <li>• Collaboratori tecnici 10%</li> </ul>
3. Direzione lavori	25% - 40%	38%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direttore lavori 22,8%</li> <li>• Incaricato dell'assistenza lavori 7,6%</li> <li>• Incaricato della contabilizzazione 7,6%</li> </ul>
4. Coordinamento della sicurezza in fase di progettazione	5% - 8%	5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore della sicurezza in fase di progettazione 4%</li> <li>• Collaboratore tecnico 1%</li> </ul>
5. Coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione	7% - 10%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione 10%</li> </ul>
6. Collaudo/CRE	6% - 9%	6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di collaudo: Collaudatore 6%</li> <li>• In caso di CRE: Direttore dei lavori 5% e Coordinatore del ciclo 1%</li> </ul>
7. A disposizione del Dirigente	1% - 3%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaboratori tecnici 1%</li> </ul>
8. Residuo	1%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per il rimborso della spesa per l'iscrizione agli albi professionali 1%</li> </ul>

<i>Phases/Sommes</i>	<i>Minimum et maximum, au sens de la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002</i>	<i>Pourcentage à verser</i>	<i>Destinataires et pourcentages y afférents</i>
1. Coordination du cycle	4% - 12%	4%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur du cycle 2%</li> <li>• Responsable de la procédure 2%</li> </ul>
2. Conception	35% - 45%	35%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepteur 25%</li> <li>• Collaborateurs techniques 10%</li> </ul>
3. Direction des travaux	25% - 40%	38%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur des travaux 22,8%</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personne chargée de l'assistance 7,6%</li> <li>• Personne chargée de la comptabilité 7,6%</li> </ul>
4. Coordination de la sécurité durant la phase de conception	5% - 8%	5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur de la sécurité durant la phase de conception 4%</li> <li>• Collaborateur technique 1%</li> </ul>
5. Coordination de la sécurité durant la phase d'exécution	7% - 10%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur de la sécurité durant la phase d'exécution 10%</li> </ul>
6. Réception des travaux/ déclaration de réception (CRE)	6% - 9%	6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de réception : Personne chargée de la réception 6%</li> <li>• En cas de CRE : Directeur des travaux 5% et coordinateur du cycle 1%</li> </ul>
7. À la disposition du dirigeant	1% - 3%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs techniques 1%</li> </ul>
8. Fonds résiduels	1%	1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour le remboursement des frais d'inscription aux registres professionnels 1%</li> </ul>

3. Nel caso in cui tutte le attività ricomprese nella medesima fase del ciclo dei lavori pubblici siano svolte da un unico soggetto, la percentuale complessiva spettante compete allo stesso.

4. Per quanto riguarda le attività ricomprese nella fase di «coordinamento del ciclo», le quote si intendono dimezzate se si tratta di un progetto FoSPI o di iniziativa di un Ente locale.

5. La quota relativa alla fase di collaudo/CRE spetta al coordinatore del ciclo e al direttore dei lavori esclusivamente per i lavori i cui importi risultino essere superiori al corrispondente in Euro di 200.000 DSP

#### Art. 3 Maturazione degli incentivi

1. I dipendenti destinatari degli incentivi maturano il diritto alla liquidazione delle somme spettanti al verificarsi delle seguenti condizioni:

##### *Coordinatore del ciclo*

- alla data di avvio delle procedure di affidamento, maturazione del 50 % della relativa quota spettante per la fase di «Coordinamento del ciclo»; tale quota non è corrisposta per i cicli FoSPI o di iniziativa di un ente locale;
- all'atto di approvazione del certificato di collaudo o del

3. Si toutes les activités comprises dans la même phase du cycle de réalisation des travaux sont exercées par une seule personne, celle-ci a droit au pourcentage global y afférent.

4. Quant aux activités comprises dans la phase de coordination du cycle, les quotes-parts y afférentes sont réduites de moitié lorsqu'il s'agit d'un projet FoSPI ou dont le promoteur est une collectivité locale.

5. La quote-part relative à la phase de réception ou à la déclaration de réception (CRE) est versée au coordinateur du cycle et au directeur des travaux uniquement au titre des travaux dont les montants dépassent l'équivalent en euros de 200 000 DSP.

#### Art. 3 Application des primes

1. Les fonctionnaires destinataires des primes ont droit à la liquidation des sommes y afférentes dans les cas suivants :

##### *Coordinateur du cycle*

- À la date de l'engagement des procédures d'attribution, le coordinateur a droit à 50% de la quote-part relative à la phase de « coordination du cycle » ; ladite quote-part n'est pas due au titre des projets FoSPI, ni des travaux dont le promoteur est une collectivité locale ;
- Lors de l'approbation du procès-verbal de réception ou

certificato di regolare esecuzione, maturazione del restante 50% della quota spettante per la fase di «Coordinamento del ciclo»;

- c) all'atto di approvazione del certificato di collaudo o del certificato di regolare esecuzione, maturazione del 100% della quota spettante per la fase di «Collaudo o Certificato di regolare esecuzione».

*Responsabile del procedimento tecnico*

- a) alla data di avvio delle procedure di affidamento, maturazione del 50 % della relativa quota spettante per la fase di «Coordinamento del ciclo», tale quota non è corrisposta per i cicli FoSPI o di iniziativa di un ente locale;
- b) all'atto di approvazione del certificato di collaudo o del certificato di regolare esecuzione, maturazione del restante 50% della relativa quota spettante per la fase di «Coordinamento del ciclo»;
- c) Qualora la durata dei lavori diventi, in itinere, maggiore a 500 giorni naturali e consecutivi, il dirigente può prevedere che le liquidazioni avvengano nei termini e nei tempi previsti al successivo punto.

*Responsabile del procedimento tecnico per lavori di importo maggiore di 1.500.000 Euro o per i quali la durata contrattuale degli stessi è superiore a 500 gg. naturali e consecutivi*

- a) all'atto di approvazione del progetto definitivo, maturazione del 20% della relativa quota spettante per la fase di «Coordinamento del ciclo»;
- b) all'atto di approvazione del progetto esecutivo, maturazione del 30% della relativa quota spettante per la fase di «Coordinamento del ciclo»;
- c) all'atto del raggiungimento del 50% dell'importo contrattuale, maturazione del 30% della relativa quota spettante per la fase di «Coordinamento del ciclo»;
- d) all'atto di approvazione del certificato di collaudo o del certificato di regolare esecuzione, maturazione del restante 20% della relativa quota spettante per la fase di «Coordinamento del ciclo».

*Incaricato della progettazione e collaboratori tecnici*

- a) all'atto dell'approvazione del progetto preliminare, maturazione del 20% della quota spettante per la fase di «Progettazione»;
- b) all'atto dell'approvazione del progetto definitivo, maturazione del 40% della quota spettante per la fase di «Progettazione»;
- c) all'atto dell'approvazione del progetto esecutivo, maturazione del restante 40% della quota spettante per la fa-

de la déclaration de réception, le coordinateur a droit au 50% restant de la quote-part relative à la phase de « coordination du cycle » ;

- c) Lors de l'approbation du procès-verbal de réception ou de la déclaration de réception, le coordinateur a droit à 100% de la quote-part relative à la phase de « réception ou déclaration de réception ».

*Responsable de la procédure technique*

- a) À la date de l'engagement des procédures d'attribution, le responsable a droit à 50% de la quote-part relative à la phase de « coordination du cycle » ; ladite quote-part n'est pas due au titre des projets FoSPI, ni des travaux dont le promoteur est une collectivité locale ;
- b) Lors de l'approbation du procès-verbal de réception ou de la déclaration de réception, le responsable a droit au 50% restant de la quote-part relative à la phase de « coordination du cycle » ;
- c) Si la durée des travaux dépasse 500 jours naturels et consécutifs, le dirigeant peut établir que les primes sont liquidées selon les modalités et les délais visés au point suivant.

*Responsable de la procédure technique en cas de travaux dont le montant dépasse 1 500 000 € ou dont le délai de réalisation établi par le contrat dépasse 500 jours naturels et consécutifs*

- a) Lors de l'approbation du projet définitif, le responsable a droit à 20% de la quote-part relative à la phase de « coordination du cycle » ;
- b) Lors de l'approbation du projet d'exécution, le responsable a droit à 30% de la quote-part relative à la phase de « coordination du cycle » ;
- c) Lorsque 50% du montant fixé par le contrat est atteint, le responsable a droit à 30% de la quote-part relative à la phase de « coordination du cycle » ;
- d) Lors de l'approbation du procès-verbal de réception ou de la déclaration de réception, le responsable a droit au 20% restant de la quote-part relative à la phase de « coordination du cycle ».

*Concepteur et collaborateurs techniques*

- a) Lors de l'approbation de l'avant-projet, le concepteur et les collaborateurs techniques ont droit à 20% de la quote-part relative à la phase de « conception » ;
- b) Lors de l'approbation du projet définitif, le concepteur et les collaborateurs techniques ont droit à 40% de la quote-part relative à la phase de « conception » ;
- c) Lors de l'approbation du projet d'exécution, le concepteur et les collaborateurs techniques ont droit au 40%

se di «Progettazione»;

- d) all'atto dell'approvazione della perizia suppletiva, a condizione che sia necessaria la progettazione, maturazione del 100% della quota spettante, computata in relazione all'importo a base d'asta della perizia stessa;
- e) all'atto della consegna degli elaborati di rilievo afferente il frazionamento, maturazione del 100% della quota spettante.

*Direttore dei lavori, incaricato dell'assistenza lavori e incaricato della contabilizzazione*

- a) maturazione della quota spettante, per la fase di «Direzione lavori», proporzionalmente all'importo dell'ultimo stato avanzamento lavori, nonché maturazione all'emissione dello stato finale delle somme a saldo computate in relazione all'importo a base d'asta o eventualmente all'importo delle perizie di varianti suppletive;
- b) all'atto di approvazione del collaudo/certificato di regolare esecuzione, maturazione del 100% della quota spettante per la fase di «collaudo/certificato di regolare esecuzione».

*Coordinatore della sicurezza in fase di progettazione e collaboratori tecnici*

- a) maturazione della quota spettante per la fase di «Coordinamento della sicurezza in fase di progettazione», all'atto dell'approvazione della progettazione esecutiva.

*Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione (o responsabili ex lege 626)*

- a) all'atto della consegna lavori, maturazione dell'80% della quota spettante per la fase di «Coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione»;
- b) all'atto della ultimazione lavori, maturazione del restante 20% della quota spettante per la fase di «Coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione».

*Collaboratori che svolgono funzioni tecniche nel ciclo (collaboratori tecnici)*

- a) maturazione secondo quanto disciplinato, nelle singole fattispecie, dal dirigente competente.

restant de la quote-part relative à la phase de « conception » ;

- d) Lors de l'approbation d'une expertise supplémentaire, et à condition que la conception de variantes soit nécessaire, le concepteur et les collaborateurs techniques ont droit à 100% de la quote-part prévue à cet effet, calculée en fonction de la mise à prix relative à ladite expertise ;
- e) Lors de la remise de la documentation relative à la parcelisation, le concepteur et les collaborateurs techniques ont droit à 100% de la quote-part prévue à cet effet.

*Directeur des travaux, personne chargée de l'assistance et personne chargée de la comptabilité*

- a) Le directeur des travaux et les personnes chargées de l'assistance et de la comptabilité ont droit à la quote-part relative à la phase de « direction des travaux » proportionnellement au montant du dernier état d'avancement des travaux et ont droit, lors de l'achèvement de ces derniers, à la liquidation des sommes restantes, calculées en fonction de la mise à prix ou éventuellement en fonction du montant des expertises supplémentaires afférentes aux variantes ;
- b) Lors de l'approbation du procès-verbal de réception ou de la déclaration de réception, le directeur des et les personnes chargées de l'assistance et de la comptabilité ont droit à 100% de la quote-part relative à la phase de « réception/déclaration de réception ».

*Coordinateur de la sécurité durant la phase de conception et collaborateurs techniques*

- a) Le coordinateur de la sécurité et les collaborateurs techniques ont droit à la quote-part relative à la phase de « coordination de la sécurité durant la phase de conception » au moment de l'approbation du projet d'exécution.

*Coordinateur de la sécurité durant la phase d'exécution (ou responsables au sens de la loi n° 626)*

- a) Lors de la prise en charge des travaux, le coordinateur de la sécurité a droit à 80% de la quote-part relative à la phase de « coordination de la sécurité durant la phase d'exécution » ;
- b) Lors de l'achèvement des travaux, le coordinateur de la sécurité a droit au 20% restant de la quote-part relative à la phase de « coordination de la sécurité durant la phase d'exécution ».

*Collaborateurs qui exercent des fonctions techniques dans le cadre du cycle de réalisation (collaborateurs techniques)*

- a) Les collaborateurs techniques ont droit à la prime y afférente, dans les cas et suivant les dispositions établis par le dirigeant compétent.

Art. 4

Modalità di liquidazione degli incentivi

1. La corresponsione degli incentivi spettanti è effettuata nel seguente modo:

- a) unitamente alla retribuzione del mese di marzo di ogni anno, sono liquidate le somme maturate, ai sensi dell'articolo 3, al giorno 31 dicembre dell'anno precedente;
- b) unitamente alla retribuzione del mese di ottobre di ogni anno, sono liquidate le somme maturate, ai sensi dell'articolo 3, al giorno 30 giugno dell'anno corrente.

Art. 5

Ulteriori modalità organizzative  
del ciclo dei lavori pubblici

1. Eventuali e particolari difformità rispetto alle quattro tipologie di modalità organizzative del ciclo dei lavori pubblici individuate all'articolo 2 del presente contratto sono regolate dal dirigente competente nei limiti introdotti dal contratto di comparto del 4 aprile 2002 ed in coerenza ai contenuti del presente contratto.

Art. 6

Retribuzione di posizione e indennità  
per il miglioramento dei servizi

1. Le indennità di retribuzione di posizione e quella per il miglioramento dei servizi, previste rispettivamente dagli artt. 19 e 24 del CCRL 12.06.2000, si cumulano integralmente con gli incentivi disciplinati nel presente contratto.

Art. 7

Norma transitoria

1. La liquidazione delle prestazioni ai sensi dell'articolo 22 del CCRL del 04.04.2002 dell'incentivo è effettuata entro il mese successivo a quello del provvedimento di attribuzione delle somme.

2. A decorrere dal 01.01.2003 sarà pienamente operativa la disciplina di cui agli articoli precedenti.

Art. 8

Norma di salvaguardia

1. I contenuti economici e normativi del presente accordo saranno prorogati oltre le scadenze temporali previste qualora non intervengano successivi accordi.

---

---

**AGENZIA REGIONALE  
PER LE RELAZIONI SINDACALI**

**Agenzia regionale per le relazioni sindacali, prot. n. 559  
del 24 dicembre 2002.**

**Sottoscrizione del testo di accordo per la definizione e chiu-**

Art. 4

Modalités de liquidation des primes

1. Les primes sont liquidées de la manière suivante :

- a) Avec le traitement du mois de mars de chaque année les primes dues, au sens de l'article 3, au 31 décembre de l'année précédente ;
- b) Avec le traitement du mois d'octobre de chaque année, les primes dues, au sens de l'article 3, au 30 juin de l'année en cours.

Art. 5

Autres types de cycle de réalisation  
des travaux publics

1. Toute modalité de réalisation différente par rapport aux quatre types de cycle de réalisation des travaux publics visés à l'article 2 de la présente convention est réglementée par le dirigeant compétent, dans les limites visées à la convention collective du statut unique régional du 4 avril 2002 et en conformité avec les contenus de la présente convention.

Art. 6

Prime de responsabilité et prime  
pour l'amélioration des services

1. Les primes de responsabilité et les primes pour l'amélioration des services, visées respectivement aux articles 19 et 24 de la convention collective régionale du travail du 12 juin 2000, s'ajoutent aux autres primes visées à la présente convention.

Art. 7

Disposition transitoire

1. Les primes afférentes aux prestations visées à l'article 22 de la convention collective régionale du travail du 4 avril 2002 sont liquidées au cours du mois suivant l'adoption de l'acte portant attribution des sommes y afférentes.

2. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 la réglementation visée aux articles précédents est applicable de plein droit.

Art. 8

Disposition de sauvegarde

1. Les dispositions du volet économique et du volet normatif du présent accord continuent d'être appliquées au-delà de l'expiration prévue, si aucun accord ultérieur n'intervient.

---

---

**AGENCE RÉGIONALE  
POUR LES RAPPORTS AVEC LES SYNDICATS**

**Agence régionale pour les rapports avec les syndicats,  
réf. n° 559 du 24 décembre 2002.**

**Signature de la convention collective régionale du travail**

**sura del contratto 1998/2001 parte normativa per il quadriennio 1998/2001 parte economica per il biennio 2000/2001 definizione della parte economica relativa al biennio 2002/2003 – per il personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta.**

Il giorno 24 dicembre 2002 alle ore 11.00, nella sede dell'A.R.R.S. (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, il Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali Ezio DONZEL e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

CGIL – Claudio VIALE

CISL/FP – Carmela MACHEDA, Mauro PACCHIODI e Giovanni PARIS

CISL – Riccardo MONZEGLIO

CISL/FPS – Adriano VIVOLI, Barbara ABRAM, Mario GIORNETTI e Jean DONDEYNAZ

SAVT – Guido CORNIOLO

SAVT/FP – Michel MARTINET

UIL – Ramira BIZZOTTO

UIL/FPL – Giuseppe SPOSATO

CSA – Sergio DI MUZIO, Pierpaolo GAIA, Marco ALLEYSON e Angelo MILLERET

preso atto del Provvedimento della Giunta regionale in data 23 dicembre 2002, n. 5068, concernente l'autorizzazione al Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 38, commi 1 e 2, della L.R. 45/95, del testo per la definizione e chiusura del contratto 1998/2001 parte normativa per il quadriennio 1998/2001 parte economica per il biennio 2000/2001 definizione della parte economica relativa al biennio 2002/2003 per il personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta

**SOTTOSCRIVONO**

l'allegato testo per la definizione e chiusura del contratto 1998/2001 parte normativa per il quadriennio 1998/2001 parte economica per il biennio 2000/2001 definizione della parte economica relativa al biennio 2002/2003 per il personale appartenente alle categorie di tutti gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta

Si dà atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello allegato al citato provvedimento della Giunta regionale in data 23 dicembre 2002, n. 5068, che fa parte integrante del presente accordo.

Il Presidente  
dell'Agenzia Regionale  
per le Relazioni Sindacali  
DONZEL

**1998/2001 des personnels appartenant aux catégories de toutes les collectivités du statut unique de la Vallée d'Aoste (volet normatif – période 1998/2001 ; volet économique – période 2000/2001 ; définition volet économique – période 2002/2003).**

Le 24 décembre 2002, à 11 h, dans les locaux de l'ARRS (Agence régionale pour les rapports avec les syndicats) situés 2, place Manzetti, le président de l'Agence régionale pour les rapports avec les syndicats, Ezio DONZEL, et les représentants des organisations syndicales les plus représentatives, à savoir :

pour la CGIL – Claudio VIALE

pour la CGIL/FP – Carmela MACHEDA, Mauro PACCHIODI et Giovanni PARIS

pour la CISL – Riccardo MONZEGLIO

pour la CISL/FPS – Adriano VIVOLI, Barbara ABRAM, Mario GIORNETTI et Jean DONDEYNAZ

pour le SAVT – Guido CORNIOLO

pour le SAVT/FP – Michel MARTINET

pour la UIL – Ramira BIZZOTTO

pour la UIL/FPL – Giuseppe SPOSATO

pour la CSA – Sergio DI MUZIO, Pierpaolo GAIA, Marco ALLEYSON et Angelo MILLERET

Vu la délibération du Gouvernement régional n° 5068 du 23 décembre 2002 autorisant le président de l'Agence régionale pour les rapports avec les syndicats à signer, aux termes des premier et deuxième alinéas de l'article 38 de la LR n° 45/1995, la convention collective régionale du travail 1998/2001 des personnels appartenant aux catégories de toutes les collectivités du statut unique de la Vallée d'Aoste (volet normatif – période 1998/2001 ; volet économique – période 2000/2001 ; définition volet économique – période 2002/2003)

**SIGNENT**

la convention collective régionale du travail 1998/2001 des personnels appartenant aux catégories de toutes les collectivités du statut unique de la Vallée d'Aoste (volet normatif – période 1998/2001 ; volet économique – période 2000/2001 ; définition volet économique – période 2002/2003) figurant en annexe.

Le texte signé correspond au texte joint à la délibération du Gouvernement régional n° 5068 du 23 décembre 2002, qui fait partie intégrante de la présente convention.

Le président  
de l'Agence régionale  
pour les rapports avec les syndicats,  
Ezio DONZEL

CGIL  
VIALE

pour la CGIL  
Claudio VIALE

CGIL/FP  
MACHEDA,  
PACCHIODI,  
PARIS

pour la CGIL/FP  
Carmela MACHEDA,  
Mauro PACCHIODI,  
Giovanni PARIS

CISL  
MONZEGLIO

pour la CISL  
Riccardo MONZEGLIO

CISL/FPS  
VIVOLI,  
ABRAM,  
GIORNETTI,  
DONDEYNAZ

pour la CISL/FPS  
Adriano VIVOLI,  
Barbara ABRAM,  
Mario GIORNETTI,  
Jean DONDEYNAZ

SAVT  
CORNILOLO

pour le SAVT  
Guido CORNILOLO

SAVT/FP  
MARTINET

pour le SAVT/FP  
Michel MARTINET

UIL  
BIZZOTTO

pour la UIL  
Ramira BIZZOTTO

UIL/FPL  
SPOSATO

pour la UIL/FPL  
Giuseppe SPOSATO

CSA  
DI MUZIO,  
GAIA,  
ALLEYSON,  
MILLERET

pour la CSA  
Sergio DI MUZIO,  
Pierpaolo GAIA,  
Marco ALLEYSON,  
Angelo MILLERET

DEFINIZIONE E CHIUSURA DEL CONTRATTO  
1998/2001 PARTE NORMATIVA PER IL QUADRIEN-  
NIO 1998/2001 PARTE ECONOMICA PER IL BIENNIO  
2000/2001 DEFINIZIONE DELLA PARTE ECONOMICA  
RELATIVA AL BIENNIO 2002/2003 - PER IL PERSO-  
NALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE DI TUTTI  
GLI ENTI DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE  
D'AOSTA

CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE DU TRA-  
VAIL 1998/2001 DES PERSONNELS APPARTENANT  
AUX CATÉGORIES DE TOUTES LES COLLECTI-  
VITÉS DU STATUT UNIQUE DE LA VALLÉE D'AOS-  
TE (VOLET NORMATIF – PÉRIODE 1998/2001 VOLET  
ÉCONOMIQUE – PÉRIODE 2000/2001 DÉFINITION  
VOLET ÉCONOMIQUE – PÉRIODE 2002/2003 )

TITOLO I  
STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITRE I<sup>ER</sup>  
STRUCTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL

Art. 1  
Decorrenza di applicazione del contratto

Art. 1<sup>er</sup>  
Entrée en vigueur du contrat

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione, salvo ove diversamente disciplinato. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate da parte dell'ARRS.

La présente convention produit des effets juridiques et économiques dès le premier jour du mois qui suit sa signature, sauf disposition contraire. Il appartient à l'ARRS d'informer les administrations concernées de ladite signature.

Art. 1bis  
Orario di lavoro

Art. 1<sup>er</sup> bis  
Horaire de travail

1. L'orario di lavoro è di trentasei ore settimanali ed è

1. L'horaire de travail est de trente-six heures hebdoma-

funzionale all'orario di servizio ed all'orario di apertura degli uffici al pubblico.

2. La prestazione ordinaria individuale di lavoro deve, di norma, essere distribuita in un arco massimo giornaliero di dieci ore.

3. La programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro sono fissate dai dirigenti responsabili nell'osservanza dei criteri organizzativi e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, per determinare l'orario di servizio e di apertura al pubblico, definiti dagli organi di governo, e nel rispetto delle disposizioni in materia di relazioni sindacali, in riferimento a quanto segue:

- alle esigenze funzionali della struttura organizzativa cui sono preposti ed al miglioramento delle qualità delle prestazioni da parte del personale;
- al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi con le esigenze degli utenti;
- all'attenta valutazione relativa allo svolgimento di adeguati servizi sociali;
- nel rispetto dei carichi di lavoro a ciascuno assegnati all'interno di ogni struttura.

4. Per le finalità enunciate al comma 3, la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, che possono anche coesistere secondo le seguenti precisazioni:

- a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c) orario flessibile, che consiste nell'anticipare o posticipare l'orario di inizio e conseguentemente di anticipare o posticipare l'orario di uscita, garantendo al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. L'adozione di tale sistema presuppone, da parte del dirigente o, in mancanza di quest'ultimo, dal responsabile di ciascuna struttura, specifica autorizzazione ed un'attenta analisi delle caratteristiche dell'attività svolta e dei riflessi che una modifica dell'orario può provocare nei confronti dell'utenza e nei confronti di altre strutture ad essa collegate funzionalmente;
- d) priorità nella flessibilità dell'orario, purché rispondente al criterio citato al precedente punto a), a favore dei di-

daire et est fonctionnel à l'horaire de service et à l'horaire d'ouverture au public des bureaux.

2. La prestation individuelle de travail doit, en règle générale, s'étaler sur dix heures maximum par jour.

3. Afin de fixer l'horaire de service et l'horaire d'ouverture au public, conformément aux décisions des organes de gouvernement, les dirigeants sont tenus de pourvoir à la programmation et à l'organisation de l'horaire de travail, dans le respect des critères y afférents et des dispositions en vigueur en matière de relations syndicales. Ils doivent entre autres :

- tenir compte des exigences fonctionnelles de la structure organisationnelle dont ils sont responsables et viser à l'amélioration de la qualité des prestations du personnel ;
- viser à l'harmonisation du fonctionnement des services avec les exigences des usagers ;
- évaluer attentivement les services sociaux à fournir, afin qu'ils soient adéquats ;
- tenir compte de l'emploi du temps de chacun.

4. Aux fins indiquées au troisième alinéa du présent article, la distribution de l'horaire de travail se fonde sur des critères de flexibilité et fait appel à divers systèmes organisationnels, qui peuvent éventuellement coexister, compte tenu des précisions ci-après :

- a) Tous les instituts servant à concrétiser une gestion flexible de l'organisation du travail et des services doivent être utilisés de manière programmée, en fonction d'une distribution organique du travail ;
- b) Un horaire pluri-hebdomadaire peut être adopté, qui consiste dans la programmation de calendriers de travail pluri-hebdomadaires ou annuels comportant des horaires de plus ou de moins de 36 heures par semaine, dans le respect du contingent relatif à la période de référence ;
- c) Un horaire flexible peut être autorisé, qui consiste dans la possibilité, pour le personnel, d'anticiper ou de retarder son entrée en service et, par conséquent, sa sortie du bureau, à condition que tout le personnel affecté à une structure soit présent pendant la tranche centrale de l'horaire de service. Avant d'autoriser l'adoption de ce système, le dirigeant ou, en l'absence de celui-ci, le responsable de la structure en cause, se doit d'analyser attentivement les caractéristiques de l'activité exercée au sein de la structure et les retombées que toute modification d'horaire pourrait provoquer vis-à-vis des usagers et des structures qui sont reliées à celle-ci d'un point de vue fonctionnel ;
- d) Aux fins de l'autorisation de l'horaire flexible, qui doit être accordée dans le respect des dispositions de la lettre

pendenti che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;

- e) nel caso in cui venga adottato un orario flessibile, il personale che ha quale funzione principale il rapporto con l'utenza, deve garantire la propria presenza in servizio durante l'orario di apertura al pubblico adottato dalla competente struttura;
- f) turnazione. È possibile fare ricorso alla turnazione qualora altre tipologie di orario non siano sufficienti a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero;
- g) gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione settimanale del personale in prestabilite articolazioni giornaliera. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio ininterrotto giornaliero di almeno 10 ore. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. In deroga a quanto stabilito dai commi 2, 3, 4 gli organi di governo possono stabilire, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, orari speciali per determinati settori di intervento (es. Servizi elettorali, corpo valdostano dei Vigili del fuoco, corpo dei vigili urbani, personale della casa da gioco di SAINT-VINCENT, ecc.).

6. Per le istituzioni scolastiche, nel rispetto dei criteri stabiliti dai competenti organi, il capo d'istituto fissa i turni di servizio, su proposta del Capo dei servizi di segreteria, sentito il personale interessato e tenuto conto anche di eventuali attività parascolastiche, interscolastiche ed extrascolastiche, attuate nelle istituzioni stesse, compresa l'utilizzazione in orario extrascolastico delle palestre.

7. La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 8, un monte orario non superiore a 20 ore mensili. Sono considerate integrative le attività di

a) du présent alinéa, priorité doit être donnée aux fonctionnaires qui se trouvent en difficulté, pour des raisons personnelles, sociales ou familiales, ainsi qu'à ceux qui exercent une activité bénévole, au sens des dispositions législatives en vigueur ;

- e) Au cas où l'horaire flexible serait autorisé, le personnel dont l'activité principale comporte un rapport avec les usagers doit garantir sa présence pendant l'horaire d'ouverture au public adopté par la structure compétente ;
- f) Lorsque les types d'horaire possibles ne suffisent pas à garantir la présence du personnel nécessaire pendant l'horaire de service journalier, le recours aux roulements peut être autorisé ;
- g) Compte tenu de leurs exigences organisationnelles ou fonctionnelles, les collectivités peuvent prévoir des roulements dans le cadre du temps de travail quotidien. Les roulements consistent dans une rotation hebdomadaire réelle du personnel selon une modulation journalière préétablie. L'activité exercée par roulements, aux fins du versement de l'indemnité y afférente, doit être distribuée – dans le cadre du mois – d'une manière équilibrée (matin, après-midi et, s'il y a lieu, nuit), en fonction de l'organisation adoptée par la collectivité. Les roulements de jour – du matin et de l'après-midi – peuvent être mis en place dans des structures opérationnelles qui prévoient un horaire de service journalier ininterrompu de 10 heures au moins. Les roulements de nuit ne peuvent être plus de 10 par mois, sans préjudice des éventuelles exigences exceptionnelles ou de celles découlant de calamités ou de phénomènes naturels. L'on entend par « roulement de nuit » le temps de travail compris entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.

5. Par dérogation aux dispositions des deuxième, troisième et quatrième alinéas du présent article, les organes de gouvernement peuvent établir, dans le respect du système des relations syndicales en vigueur, des horaires spéciaux pour certains secteurs (par exemple, services électoraux, corps valdôtain des sapeurs-pompiers, police municipale, maison de jeu de SAINT-VINCENT, etc.).

6. Pour ce qui est des institutions scolaires, il appartient au directeur général de fixer les roulements, dans le respect des critères établis par les organes compétents, sur proposition du chef du secrétariat, après avoir entendu le personnel intéressé et compte tenu des éventuelles activités parascolaires, interscolaires et extrascolaires mises en place dans le cadre de l'institution, y compris l'utilisation des gymnases en dehors des heures de cours.

7. Le temps que le personnel éducateur des crèches doit consacrer à son activité en contact direct avec les enfants est fixé à trente heures par semaine. Ledit temps est modulé de manière à assurer la présence du personnel nécessaire pendant toute la période d'ouverture des crèches. Le personnel éducateur est tenu d'effectuer des activités complémentaires à raison de 20 heures par mois maximum, sauf lorsqu'il bénéficie de congés annuels et lorsqu'il exerce les

programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo di 20 ore mensili, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che:

- a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
- b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività;

8. Il calendario scolastico del personale educativo di cui al comma 7, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nel comma precedente. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro

#### Art. 2 Riduzione di orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolati in più turni, se comprensivi di quello notturno ad eccezione della polizia municipale e delle assistenti domiciliari e tutelari dei servizi in favore degli anziani e dei disabili (microcomunità), ai sensi dell'art. 26, o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 27, finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente C.C.R.L., parte normativa, una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

#### Art. 3 Ferie

1. Al dipendente spetta un periodo di ferie retribuite per ogni anno di servizio, corrispondente a 202 ore lavorative, fruibile di norma a giornate intere in relazione allo specifico orario giornaliero di lavoro; durante questo periodo il personale è considerato in attività di servizio e conserva gli as-

attività visées au huitième alinéa du présent article. Les activités de programmation, de documentation, d'évaluation, de formation et de recyclage, ainsi que de collaboration avec les organes collégiaux et avec les familles, sont considérées comme des activités complémentaires. Les collectivités peuvent fixer, à l'issue de la phase de concertation requise, ainsi que compte tenu de leurs exigences organisationnelles et des caractéristiques du service en cause, un calendrier annuel des activités complémentaires prévoyant moins de 20 heures par mois, mais 120 heures par an minimum. Cette solution peut être adoptée lorsque :

- a) Les services de contrôle interne certifient que le montant des économies réalisées correspond au moins à celui des charges additionnelles supplémentaires ;
- b) La qualité et la quantité du service offert à la collectivité sont, en tout état de cause, assurées et certifiées.

8. Le calendrier scolaire du personnel éducateur visé au septième alinéa du présent article, qui ne peut en tout cas dépasser les 42 semaines, prévoit des interruptions à Noël et à Pâques, selon des modalités qui seront concertées. Pendant ces périodes et pendant les autres périodes de fermeture des écoles, le personnel est tenu de participer à des activités de formation et de recyclage programmées par la collectivité ou d'exercer des activités ayant un rapport avec son profil professionnel, sans préjudice du respect du plafond fixé à l'alinéa précédent. D'autres activités, en sus de celles fixées par le calendrier scolaire, peuvent être prévues dans le cadre de la concertation, pour une période de moins de quatre semaines (activité des crèches ou recyclage professionnel, vérification des résultats ou du plan de travail).

#### Art. 2 Réduction du temps de travail

1. Le temps de travail du personnel qui effectue des roulements, y compris de nuit, à l'exception de la police municipale et des aides à domicile et dans les établissements pour personnes âgées et infirmes (microcommunautés), au sens de l'art. 26 de la présente convention, ou du personnel qui remplit ses fonctions selon une programmation pluri-hebdomadaire, au sens de l'art. 27, visant à améliorer l'efficacité et l'efficacités des activités institutionnelles et notamment à enrichir la gamme des services proposés aux usagers, est réduit à 35 heures en moyenne par semaine à compter de la date d'entrée en vigueur du volet normatif de la présente CCRT. La dépense supplémentaire dérivant de l'application du présent article doit être couverte par la réduction proportionnelle des heures supplémentaires ou par des modifications organisationnelles permanentes.

#### Art. 3 Congés annuels

1. Les fonctionnaires ont droit à des congés correspondant à 202 heures de travail au titre de chaque année de service ; en général, ces congés sont autorisés par journées de travail, en fonction de l'horaire quotidien de chaque fonctionnaire ; pendant les congés annuels, le personnel est

segni interi.

2. Il monte ore annuo di ferie di cui al precedente comma 1 è calcolato considerando anche le due giornate di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. Oltre alle ferie di cui al comma 1) il dipendente ha diritto ad ulteriori 29 ore corrispondenti alle quattro giornate di riposo di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Per i dipendenti della polizia municipale e per le assistenti domiciliari e tutelari dei servizi in favore degli anziani e dei disabili (microcomunità) che non turnano nell'orario notturno, e che effettuino 35 ore settimanali, la somma di cui ai commi 1 e 3 è ridotta a complessive 224 ore.

5. In ogni caso l'applicazione del comma 1) non può dar luogo, nell'ipotesi di godimento e/o di monetizzazione, a:

- utilizzi dell'istituto superiori alle 28 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di 32 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;
- utilizzo superiore o inferiore alle 4 giornate di festività sopresse.

6. Anche in relazione ad esigenze collegate ai nuovi stili di vita, le ferie di cui al comma 1 e le giornate di cui al comma 3 sono fruita, a richiesta del dipendente, anche ad ore a condizione che:

- a) non siano frazionate in misura inferiore a n. 2 ore continuative;
- b) sia assicurato il godimento di almeno 2 settimane continuative, di norma, nel periodo 1° giugno - 30 settembre, e di un'ulteriore settimana continuativa nel corso dell'anno;

L'utilizzo ad ore inoltre non è cumulabile con il godimento di altri istituti che riducono la prestazione lavorativa (es. allattamento ecc.).

6 bis. Nell'anno di assunzione e di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Per comprovate esigenze di servizio, il dirigente com-

considééré comme étant en activité et perçoit sa rémunération en entier.

2. Le contingent annuel des congés mentionnés au premier alinéa du présent article est calculé compte tenu également des deux journées visées à la lettre a) du premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 937 du 23 décembre 1977.

3. En sus des congés mentionnés au premier alinéa du présent article, les fonctionnaires ont droit à 29 heures supplémentaires, qui correspondent aux quatre journées de repos visées à la lettre b) du premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 937 du 23 décembre 1977.

4. Pour les agents de la police municipale et pour les aides à domicile et dans les établissements pour personnes âgées et infirmes (microcommunautés) qui ne travaillent pas pendant la nuit et dont le temps de travail est de 35 heures hebdomadaires, les congés mentionnés aux premier et troisième alinéas du présent article sont réduits et s'élèvent à 224 heures au total.

5. En tout état de cause, l'application des dispositions du premier alinéa du présent article entraîne le fait que les fonctionnaires, qu'ils bénéficient de leurs congés annuels ou qu'ils en demandent le paiement, ne peuvent :

- bénéficier de plus de 28 jours de congé, si leur horaire hebdomadaire est modulé sur 5 jours, ou de plus de 32 jours, s'il l'est sur 6 jours ;
- bénéficier d'une période de congé supérieure ou inférieure aux 4 jours de fêtes supprimées.

6. Compte tenu, entre autres, des exigences découlant des nouveaux styles de vie, les fonctionnaires peuvent également demander à bénéficier des congés mentionnés aux premier et troisième alinéas du présent article selon une modulation horaire. En l'occurrence, les conditions ci-après doivent être respectées :

- a) Les heures de congé doivent être au nombre de 2 minimum, sans interruption ;
- b) Une période de congé de 2 semaines minimum sans interruption doit être effectuée, en général, du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, plus une autre période d'une semaine, sans interruption, en cours d'année ;

Les heures de congé susdites ne peuvent se cumuler avec d'autres instituts qui comportent la réduction de la durée du travail (par exemple, avec le repos pour allaitement, etc.).

6 bis. Les congés auxquels les fonctionnaires ont droit au titre de l'année de recrutement ou de l'année de cessation de fonctions sont calculés proportionnellement aux douzièmes de service effectués. Les périodes de 16 jours ou plus sont considérées de plein droit comme des mois entiers.

7. Pour des exigences de service, le dirigeant compétent

petente può sospendere, interrompere o rinviare il periodo di godimento delle ferie.

8. Il dipendente al quale vengono interrotte o sospese le ferie in godimento ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di loro svolgimento, nonché all'indennità di missione per la durata dei rispettivi viaggi; compete inoltre il rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

9. Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie sono autorizzate dal dirigente competente su richiesta del dipendente. Tale diritto deve essere esercitato entro l'anno. Entro il mese di ottobre deve essere redatto, a cura del dirigente e del dipendente un piano per il godimento delle restanti ferie entro il mese di dicembre dell'anno di competenza. In caso di indifferibili esigenze di servizio certificate dal dirigente o di motivate esigenze personali (previa presentazione di apposita domanda da parte del dipendente entro il mese di ottobre) il diritto può essere esercitato entro il primo semestre dell'anno successivo.

10. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che siano protratte per più di tre giorni o che diano luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere messa nelle condizioni di poterle accertare con tempestività.

11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute al congedo obbligatorio di maternità, al congedo parentale retribuito al 100%, al congedo per la malattia del figlio retribuito al 100%, all'interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza, malattia od infortunio, anche se l'assenza si protrae per l'intero anno solare. In tali casi, su autorizzazione del dirigente che salvaguardia le esigenze del servizio, non sono considerati i termini di cui al comma 9.

12. Di norma le ore maturate e non usufruite durante il rapporto a tempo pieno devono essere godute prima della trasformazione del rapporto a tempo parziale.

Ove non fosse possibile procedere in tal senso prima dell'inizio del rapporto a tempo parziale la decorrenza dello stesso può essere conseguentemente posticipata. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale le ore maturate e non usufruite durante il rapporto a tempo pieno sono riproporzionate in percentuale al part-time scelto e godute come disposto dal precedente comma 9.

Le stesse regole valgono anche nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

13. Il pagamento delle ferie avviene solo nel caso in cui alla data di cessazione del rapporto di lavoro le stesse non siano state effettuate:

peut suspendre, interrompre ou renvoyer les congés annuels des fonctionnaires.

8. Les fonctionnaires dont les congés annuels sont suspendus ou interrompus ont droit au remboursement des frais de déplacement qu'ils ont supportés pour rentrer au bureau et pour repartir en vacances, à condition que lesdits frais soient justifiés, ainsi qu'à l'indemnité de déplacement relative aux deux voyages en cause et au remboursement des dépenses anticipées au titre de la période de vacances à laquelle ils ont dû renoncer.

9. Aucun fonctionnaire ne peut renoncer à son droit aux congés annuels. Les périodes de congés sont autorisées par le dirigeant compétent sur demande du fonctionnaire. Le droit aux congés doit être exercé avant la fin de l'année de référence. Le dirigeant et le fonctionnaire doivent rédiger, au plus tard le mois d'octobre de chaque année, un plan des congés résiduels qui doivent être accordés au fonctionnaire avant la fin de l'année. En cas d'exigences de service certifiées par le dirigeant ou de raisons personnelles motivées (sur présentation d'une demande ad hoc de la part du fonctionnaire au plus tard le mois d'octobre), le droit aux congés annuels peut être exercé tout au long du premier semestre de l'année qui suit celle de référence.

10. Les congés sont suspendus lorsqu'il survient une maladie dont la durée dépasse les trois jours ou une hospitalisation, dûment justifiées. L'Administration concernée doit pouvoir constater l'état de santé du fonctionnaire dans les plus brefs délais.

11. Les congés annuels ne sont pas réduits aux fonctionnaires en congé de maternité obligatoire, en congé parental rétribué à 100%, en congé pour cause de maladie d'un enfant rétribué à 100% ou en congé prénatal anticipé pour cause de graves complications pendant la grossesse, en congé de maladie ou pour cause d'accident, même s'ils sont absents pendant toute l'année solaire. Dans ces cas, sur autorisation du dirigeant et en fonction des exigences du service, les délais visés au neuvième alinéa ne sont pas pris en compte.

12. En général, les fonctionnaires qui travaillent à plein temps doivent avoir bénéficié de tous leurs congés annuels avant la transformation du temps plein en temps partiel.

Au cas où cela ne serait pas possible, le début du régime de travail à temps partiel peut être différé. En cas de transformation du temps plein en temps partiel, les congés dont le fonctionnaire n'a pas encore bénéficié sont réduits en fonction du pourcentage de temps partiel choisi et doivent être pris aux termes du neuvième alinéa du présent article.

Les mêmes dispositions doivent être appliquées en cas de transformation du temps partiel en temps plein.

13. Les congés annuels sont payés uniquement lorsqu'ils n'ont pas été pris avant la cessation de fonctions pour l'une des raisons suivantes :

- a) per esigenze di servizio;
- b) per una delle assenze di cui al comma 11.

**TITOLO II**  
**INTERRUZIONI E SOSPENSIONI**  
**DELLA PRESTAZIONE**

**Art. 4**  
**Servizio militare e servizio**  
**sostitutivo civile**

1. Ai dipendenti che vengono chiamati per l'assolvimento del servizio militare di leva o l'arruolamento volontario per anticipare gli obblighi di leva ed ai dipendenti obiettori di coscienza che prestano servizio sostitutivo civile viene sospeso il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, con diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione.

2. Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve mettersi a disposizione dell'ente per riprendere servizio; nel caso il termine non venga rispettato, salvo i casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto senza l'obbligo di corresponsione di alcuna indennità di preavviso.

3. Nel caso di richiamo alle armi il dipendente ha diritto alla conservazione del posto ed il relativo periodo viene computato ai fini dell'anzianità di servizio; l'ente di appartenenza corrisponde la differenza tra il trattamento economico in godimento, con esclusione delle indennità accessorie legate alla presenza in servizio, e quello erogato dall'Amministrazione militare.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle disposizioni di legge.

**Art. 5**  
**Assenza per malattia**

1. Il dipendente assente per malattia deve dare tempestiva comunicazione del proprio stato all'ufficio di appartenenza, comunque non oltre la prima ora dell'inizio dell'orario di lavoro nel giorno in cui si manifesta, anche nel caso di prosecuzione della malattia, salvo comprovato impedimento.

2. Il certificato medico attestante lo stato di malattia deve essere recapitato o spedito mediante raccomandata con avviso di ritorno entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa; qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

3. L'Amministrazione può predisporre il controllo dello stato di malattia del proprio dipendente fin dal primo giorno di assenza attraverso la competente Azienda Sanitaria Locale.

- a) Exigences de service ;
- b) Absences visées au onzième alinéa du présent article.

**TITRE II**  
**INTERRUPTIONS ET SUSPENSIONS**  
**DE LA RELATION DE TRAVAIL**

**Art. 4**  
**Service militaire et service**  
**des objecteurs de conscience**

1. Le contrat de travail des fonctionnaires qui sont convoqués pour accomplir leurs obligations du service national, qui ont demandé à être appelés par anticipation ou qui se déclarent objecteurs de conscience et satisfont leurs obligations sous une forme civile est suspendu, y compris pendant la période d'essai. Lesdits fonctionnaires conservent leur emploi, mais ne sont pas rémunérés.

2. Tout fonctionnaire doit se mettre à la disposition de la collectivité pour reprendre son service dans les quinze jours qui suivent la libération ou la date du certificat attestant qu'il est dégagé des obligations du service national et qu'il est en attente de la libération ; au cas où ce délai ne serait pas respecté, son contrat de travail est résilié, sans indemnité de préavis, et ce, sauf en cas d'empêchement justifié.

3. Tout fonctionnaire rappelé a le droit de conserver son emploi et la période y afférente est valable pour l'avancement à l'ancienneté ; la collectivité dont il relève verse la différence entre le traitement auquel le fonctionnaire a droit et celui que lui est versé par l'Administration militaire, à l'exception des indemnités accessoires qui sont attachées à l'exercice des fonctions.

4. L'accomplissement du service national produit sur la relation de travail tous les effets prévus par les dispositions législatives en la matière.

**Art. 5**  
**Congés de maladie**

1. Les fonctionnaires absents pour cause de maladie doivent en informer le bureau dont ils relèvent, immédiatement ou, en tout état de cause, dans la première heure du temps de travail du jour concerné, même s'il s'agit d'une prolongation du congé initialement accordé, et ce, sauf en cas d'empêchement justifié.

2. Le certificat médical attestant la maladie doit être remis ou expédié par lettre recommandée avec accusé de réception dans les deux jours qui suivent le début du congé de maladie ou de la prolongation de celui-ci ; au cas où le jour en question serait férié, la date limite est reportée au premier jour ouvrable suivant.

3. L'Administration peut faire procéder à une contre-visite du fonctionnaire malade par un médecin de l'Agence sanitaire compétente à compter du premier jour d'absence.

4. Il dipendente assente per malattia è tenuto al rispetto della presenza presso il domicilio comunicato all'Amministrazione in ciascun giorno, anche festivo, nelle fasce orarie dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00; nel caso debba allontanarsi durante tali fasce orarie di reperibilità dovrà darne preventiva comunicazione all'Amministrazione e dovrà presentare, su richiesta, la documentazione giustificativa dell'assenza. Ogni variazione di domicilio dovrà essere tempestivamente comunicata.

5. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi.

6. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso.

7. Il dipendente, nei casi particolarmente gravi, può richiedere di usufruire di un ulteriore periodo di diciotto mesi rispetto a quello di cui al comma 5); l'Amministrazione provvederà ad accertare lo stato di necessità mediante visita medica predisposta attraverso l'Azienda Sanitaria Locale.

8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o controlli diagnostici ricorrenti, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i giorni di assenza per malattia, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata, non rientrano nel calcolo di cui al comma 6); in tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione.

9. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 5 e 7, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria o posizione oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria o posizione inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova categoria o posizione senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento.

10. Ove non sia possibile procedere nei casi di cui al comma precedente e nel caso in cui il dipendente venga invece riconosciuto permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, i periodi di assenza per motivi di salute, salvo quelli previsti dal comma 7), sono validi a tutti gli effetti.

4. Les fonctionnaires mis en congé de maladie sont tenus d'être présents au domicile qu'ils ont communiqué à l'Administration tous les jours, fériés compris, de 10 h à 12 h et de 17 h à 19 h. S'ils doivent s'en éloigner pendant ses tranches horaires, ils doivent en informer préalablement l'Administration et présenter, sur demande, les justificatifs y afférents. Tout changement de domicile doit être immédiatement communiqué.

5. Les bénéficiaires d'un congé de maladie ont le droit de conserver leur emploi pendant une période de dix-huit mois.

6. Tous les congés de maladie accordés au cours des trois ans précédant le dernier sont pris en compte aux fins du calcul de la période susmentionnée.

7. Dans les cas particulièrement graves, les fonctionnaires peuvent demander à bénéficier d'un congé supplémentaire de dix-huit mois par rapport à la période visée au cinquième alinéa du présent article ; pour constater l'état de santé du fonctionnaire concerné, l'Administration fait procéder à une contre-visite par un médecin de l'Agence sanitaire locale.

8. En cas de maladies graves nécessitant des thérapies essentielles à la survie ou des contrôles diagnostiques répétés (par exemple, l'hémodialyse et la chimiothérapie), les jours d'absence pour cause de maladie, les jours d'hospitalisation ordinaire ou de jour et les jours d'absence pour cause de traitements, dûment certifiés par l'ASL compétente ou par une structure agréée, ne sont pas pris en compte aux fins visées au sixième alinéa du présent article ; en l'occurrence, le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement.

9. Passées les périodes prévues par les cinquième et septième alinéas du présent article, si le fonctionnaire est reconnu apte au travail mais inapte à exercer les fonctions relevant de son profil professionnel, l'Administration peut, dans la mesure où sa structure organisationnelle et son organigramme le permettent, l'affecter à des fonctions équivalentes dans le cadre de sa catégorie ou position ou bien, si cela s'avère impossible et avec l'accord de l'intéressé, à des fonctions relevant d'un profil professionnel appartenant à une catégorie ou à une position inférieure. À compter de son reclassement, le fonctionnaire est rétribué en fonction de sa nouvelle catégorie ou position et son traitement d'origine n'est pas résorbé.

10. Lorsque la procédure prévue par l'alinéa précédent ne peut être appliquée ou lorsque le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à exercer quelque fonction que ce soit, l'Administration procède à la résiliation de son contrat de travail et lui verse l'indemnité de préavis y afférente.

11. Le temps passé en congé de maladie est valable de plein droit pour l'avancement à l'ancienneté, sauf dans les cas visés au septième alinéa du présent article.

12. Al dipendente assente per motivi di malattia spetta il seguente trattamento economico:

- a) per i primi 9 mesi di assenza: stipendio base, indennità integrativa speciale, salario di professionalità, retribuzione individuale di anzianità, indennità di bilinguismo, eventuale assegno ad personam, indennità polizia mineraria, indennità di servizio attivo del Casinò, indennità dei Vigili del fuoco, indennità del corpo forestale, indennità dei vigili urbani, indennità per il personale degli asili nido, indennità ex art. 19, 20, 21, 24 del CCRL;
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi;
- d) i periodi di assenza di cui al comma 7 non sono retribuiti.

13. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto nonché a quelle iniziate prima della stipulazione ed ancora in corso alla data medesima. In sede di prima applicazione, per il settore Regione e per tutti gli enti ai quali non si è applicata l'ultrattività del CCNL 94/97, il triennio di riferimento previsto dal comma 6 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto.

#### Art. 5 bis

##### Assenze per malattia per il personale assunto a tempo determinato

1. Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto nell'art. 5 per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine.

2. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 5, commi 5 e 7; il rapporto di lavoro cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

3. Il periodo massimo retribuibile non può essere superiore a quello di attività lavorativa prestata nei dodici mesi precedenti l'evento morboso.

4. I trattamenti economici di malattia, che non possono comunque essere erogati oltre la cessazione del rapporto di lavoro, sono correlati alla durata del periodo massimo retribuibile:

- a) periodo massimo retribuibile superiore a 4 mesi: i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabili-

12. Les fonctionnaires mis en congé de maladie sont rémunérés comme suit :

- a) Pendant les 9 premiers mois : salaire fixe, indemnité complémentaire spéciale, salaire de fonction, rétribution individuelle d'ancienneté, prime de bilinguisme, éventuelle indemnité personnelle, indemnité de police minière, indemnité de service actif (Casino), indemnité des sapeurs-pompiers, indemnité du personnel du Corps forestier, indemnité du personnel de la police municipale, indemnité du personnel éducateur des crèches et indemnité au sens des art. 19, 20, 21 et 24 de la CCRT ;
- b) Pendant les 3 mois suivants : 90% de la rémunération visée à la lettre a) du présent alinéa ;
- c) Pendant les 6 mois suivants : 50% de la rémunération visée à la lettre a) du présent alinéa ;
- d) Le congé visé au septième alinéa du présent article n'est pas rémunéré.

13. Les dispositions du présent article s'appliquent aux congés de maladie accordés après la date de signature de la présente convention et à ceux en cours à ladite date. Lors de la première application, pour la Région et pour les autres collectivités où les dispositions de la CCNT 1994/1997 ne sont plus appliquées, la période de référence indiquée au sixième alinéa du présent article court à compter de la date de signature de la présente convention.

#### Art. 5 bis

##### Congés de maladie du personnel sous contrat à durée déterminée

1. Les dispositions visées à l'art. 5 de la présente convention sont également appliquées au personnel recruté sous contrat à durée déterminée, compte tenu de la nature de leur contrat.

2. La période pendant laquelle le personnel sous contrat à durée déterminée qui bénéficie d'un congé de maladie conserve son emploi correspond à la durée de son contrat et ne peut, en aucun cas, dépasser la période établie par les cinquième et septième alinéas de l'art. 5 ci-dessus pour le personnel recruté sous contrat à durée indéterminée ; en tout état de cause, la relation de travail en question prend fin à l'expiration du délai fixé dans le contrat de travail y afférent.

3. Les fonctionnaires en cause peuvent être rémunérés uniquement au titre d'une période maximale qui ne peut dépasser la durée de l'activité qu'ils ont exercée durant les douze mois précédant la maladie.

4. Les fonctionnaires ainsi recrutés mis en congé de maladie, qui ne peuvent en tout cas être rémunérés après qu'ils ont cessé leurs fonctions, sont rémunérés comme suit :

- a) Période maximale de rémunération de plus de 4 mois : à plein traitement ou non, de manière proportionnelle, se-

ti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 12 dell'art. 5 la metà del periodo massimo retribuibile al 100%, un sesto di tale periodo al 90% ed i due sesti al 50%;

- b) periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese: il periodo di trattamento economico è previsto al 100% per i primi due mesi; per la parte rimanente, di un sesto al 90% e di due sesti al 50%;
- c) periodo massimo retribuibile inferiore al mese: nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.

Art. 6  
Permessi brevi

1. Su valutazione del dirigente, al dipendente che ne faccia richiesta scritta può essere consentito di assentarsi dal lavoro; di tali uscite deve essere tenuto apposito registro.

2. L'assenza non può essere inferiore alla mezz'ora e non può durare più della metà dell'orario di lavoro giornaliero. Il totale delle ore annue utilizzate non può essere superiore a 36.

3. Per garantire la funzionalità del servizio, salvo i casi di improvvise esigenze personali, la richiesta del permesso deve avvenire entro la prima ora della giornata lavorativa.

4. Il recupero delle ore concesse per assentarsi dal lavoro deve avvenire di norma entro il mese successivo; nel caso ciò non avvenga è disposta la proporzionale decurtazione dello stipendio.

5. Nell'ipotesi in cui il dipendente abbia eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro, queste possono essere compensate con le ore di permesso breve fruita.

Art. 7  
Festività – Riposo settimanale

1. Sono considerati giorni festivi le Domeniche e i giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località dove il lavoratore presta servizio e, per il corpo dei Vigili del fuoco, anche il giorno di S. Barbara.

2. Il riposo settimanale deve essere fruito di norma la Domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore. Per i dipendenti turnisti e in caso di lavoro ordinario festivo il riposo può essere fruito in altro giorno della settimana, previa programmazione mensile.

Art. 7 bis  
Trattamento per attività prestata  
in giorno festivo - riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio

lon les critères visés au douzième alinéa de l'art. 5 de la présente convention, soit à raison de 100% pendant la moitié de la période maximale de rémunération, de 90% pendant un sixième de la dite période et de 50% pendant deux sixièmes de la dite période ;

- b) Période maximale de rémunération de plus d'un mois mais de moins de 4 : à raison de 100% pendant les deux premiers mois et, pour ce qui est des mois qui restent, de 90% pendant un sixième et de 50% pendant deux sixièmes ;
- c) Période maximale de rémunération de moins d'un mois : toujours à plein traitement.

Art. 6  
Autorisations d'absence de courte durée

1. Les dirigeants peuvent autoriser les fonctionnaires qui le demandent par écrit à s'absenter du travail ; ces sorties doivent figurer sur un registre ad hoc.

2. Les absences en cause, d'une demi-heure au moins, ne doivent pas durer plus de la moitié du temps de travail quotidien du fonctionnaire. Un maximum de 36 heures d'absence par an est autorisé.

3. Afin de garantir le fonctionnement du service, le fonctionnaire intéressé doit déposer sa demande au cours de la première heure de sa journée de travail, sauf en cas d'exigences personnelles soudaines.

4. En règle générale, les fonctionnaires doivent compenser les absences en cause avant la fin du mois suivant ; à défaut, leur rémunération est réduite d'office, de manière proportionnelle.

5. Les fonctionnaires ayant effectué des heures supplémentaires peuvent les récupérer sous forme d'absences de courte durée.

Art. 7  
Jours fériés et repos hebdomadaire

1. Sont considérés comme des jours fériés les dimanches et les jours que l'État reconnaît de plein droit comme tels, la fête patronale du lieu où le fonctionnaire effectue son service et, pour le corps des sapeurs-pompiers, la Sainte-Barbe.

2. Le repos hebdomadaire, qui ne doit pas être de moins de 24 heures, tombe, en général, le dimanche. Les fonctionnaires qui travaillent par roulements et ceux qui travaillent les jours fériés bénéficient dudit repos pendant un autre jour, sur la base d'une planification mensuelle.

Art. 7 bis  
Rémunération du travail effectué  
les jours de fête et repos compensateur

1. Les fonctionnaires qui, pour des exigences de service,

non usufruisce del giorno di 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), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Tale maggiorazione è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. Nel caso di lavoro ordinario, nelle fasce orarie individuate dall'allegata tabella A, è dovuta una maggiorazione per ogni ora di servizio prestato, nella misura lorda stabilita dalla stessa tabella. Tale trattamento non è cumulabile con le maggiorazioni previste dall'art. 26.

5. La maggiorazione di cui al precedente comma 4 non si applica alle eventuali ore straordinarie compensate.

6. Per il personale impiegato in strutture che hanno un orario di servizio distribuito su tutti i giorni della settimana e per il personale regionale delle istituzioni scolastiche ed educative, quando la festività, riconosciuta tale dalle vigenti disposizioni di legge, cade in giorno infrasettimanale, al personale dipendente che usufruisce del riposo settimanale o del giorno non lavorativo nel giorno in cui cade occasionalmente la festività stessa, spetta un'ulteriore giornata a titolo di recupero compensativo o non lavorativo.

Per contro quando la festività cade di sabato o di domenica non spetta al lavoratore di cui al periodo precedente alcun recupero e l'attività prestata in dette giornate è da considerarsi ordinaria.

#### Art. 8 Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente e su presentazione di adeguata documentazione sono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- a) n. 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- b) n. 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio;

ne bénéficient pas du jour de repos hebdomadaire ont droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une indemnité supplémentaire correspondant à 50% de la rémunération horaire visée à la lettre b) du deuxième alinéa de l'art. 55 de la présente convention et à un repos compensateur, qu'ils doivent prendre en général sous 15 jours ou, en tout état de cause, au plus tard au cours des deux mois qui suivent. Ladite indemnité peut se cumuler avec toutes autres indemnités accessoires qui sont attachées à l'exercice des fonctions.

2. Le travail effectué les jours fériés tombant pendant la semaine ouvre droit, sur demande du fonctionnaire, à un repos compensatoire équivalent ou au versement de la rémunération des heures supplémentaires assortie de la majoration prévue pour les heures supplémentaires effectuées les jours de fête.

3. Lorsque le temps de travail est modulé sur cinq jours, le travail effectué les jours ouvrables non ouvrés donne droit, sur demande du fonctionnaire, à un repos compensatoire équivalent ou au versement de la rémunération prévue pour les heures supplémentaires effectuées les jours ouvrables.

4. Le travail effectué pendant les tranches horaires indiquées au tableau visé à l'annexe A de la présente convention ouvre droit à une majoration au titre de chaque heure de travail effectuée s'élevant au montant brut figurant audit tableau. Cette majoration ne peut se cumuler avec celles prévues à l'art. 26 ci-après.

5. La majoration visée au quatrième alinéa du présent article ne s'applique pas aux heures supplémentaires éventuellement récupérées.

6. Lorsque le repos hebdomadaire ou le jour non ouvré auquel a droit le personnel des structures dont l'horaire de service porte sur tous les jours de la semaine et le personnel des institutions scolaires et éducatives de la Région se trouve à être un jour férié, reconnu par les dispositions législatives en vigueur, ledit personnel peut bénéficier d'un autre repos compensatoire ou d'un autre jour non ouvré.

Par contre, lorsque le jour férié est un samedi ou un dimanche, le personnel susdit n'a droit à aucun repos compensatoire et les heures de travail qu'il effectue sont considérées comme des heures de travail ordinaires.

#### Art. 8 Autorisations d'absence rémunérée

1. Les fonctionnaires ont le droit de demander les autorisations d'absence rémunérée indiquées ci-après à condition qu'ils présentent une documentation adéquate :

- a) 8 jours par an pour participer à des concours ou à des examens, limitativement aux jours des épreuves ;
- b) 15 jours consécutifs en cas de mariage ;

- c) n. 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 la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi da utilizzarsi entro sette giorni dalla data del decesso;
- d) n. 3 giorni all'anno per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compresa la nascita di figli;
- d bis) n. 6 giorni all'anno per gravi o particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati;
- e) n. 3 giorni all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi;
- f) tutti i permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Nei giorni di permesso di cui alle lettere c) ed e) del precedente comma 1 non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

3. I permessi retribuiti previsti dal comma 1 non sono applicabili ai rapporti a tempo determinato, eccezion fatta per i casi di cui alle lettere b), c), d) limitatamente alla nascita dei figli ed e).

4. In alternativa all'utilizzo dei giorni di cui alla lettera e) del comma 1, la lavoratrice ed il lavoratore possono 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 tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o 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 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 successivo comma 9. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

5. I permessi retribuiti di cui al comma 1 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

6. Durante i predetti periodi spetta al dipendente l'intera

- c) 3 jours consécutifs en cas de décès du conjoint, même séparé de corps, d'un parent jusqu'au deuxième degré ou d'un allié au premier degré, qu'ils aient partagé ou non leur domicile, ou d'une personne figurant sur leur fiche d'état civil (dans les sept jours qui suivent le décès) ;
- d) 3 jours par an pour des raisons personnelles ou familiales particulières, dûment justifiées, y compris la naissance d'un enfant ;
- d bis) 6 jours par an pour des raisons personnelles ou familiales graves ou particulières, dûment justifiées ;
- e) 3 jours par an en cas d'infirmité grave – dûment justifiée – du conjoint, même séparé de corps, d'un parent jusqu'au deuxième degré, qu'il partage ou non leur domicile, ou d'une personne figurant sur leur fiche d'état civil ;
- f) toutes les autorisations d'absence rémunérée prévues par les dispositions législatives en la matière.

2. Les jours fériés et les jours non ouvrés ne sont pas pris en compte dans le calcul des jours visés aux lettres c) et e) du premier alinéa du présent article.

3. Les autorisations d'absence rémunérée prévues au premier alinéa du présent article ne sont pas accordées au personnel recruté sous contrat à durée déterminée, sauf dans les cas visés aux lettres b), c), d) – limitativement à la naissance d'un enfant – et e).

4. En remplacement des jours visés à la lettre e) du premier alinéa du présent article, les fonctionnaires peuvent choisir, de concert avec leur employeur, d'autres modalités d'aménagement de leur temps de travail, comportant une réduction de celui-ci, même pour des périodes de plus de trois jours. L'accord y afférent – établi par écrit, d'après la proposition du fonctionnaire concerné – doit porter l'indication des jours d'absence rémunérée remplacés par les différentes modalités d'aménagement du temps de travail. Ces modalités doivent comporter une réduction de l'horaire de travail globalement non inférieure aux jours d'absence rémunérée autorisés en cause (21 heures et demie au total). L'accord susdit doit également indiquer les critères pour les éventuels contrôles périodiques visant à constater l'état de santé de la personne concernée, au sens du neuvième alinéa du présent article. La réduction du temps de travail prévue par les modalités susdites doit être mise en place au plus tard le septième jour qui suit la constatation de l'infirmité en cause ou de la nécessité de procéder à des actions thérapeutiques.

5. Les absences rémunérées autorisées au sens du premier alinéa du présent article peuvent se cumuler au cours de l'année solaire, ne comportent pas une réduction des congés annuels et sont valables pour l'avancement à l'ancienneté.

6. Les fonctionnaires bénéficiant de l'une des autorisa-

retribuzione ad eccezione delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose e dannose per la salute.

7. I permessi di cui al punto e) del comma 1 sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

8. 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, ovvero con dichiarazione sostitutiva. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui al comma 1 lettera e) devono presentare idonea documentazione medica o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.

9. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi del comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante esibizione della certificazione di cui al comma 8. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti 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.

Art. 9  
Permessi per visite mediche  
ed accertamenti sanitari

1. Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni sanitarie e/o specialistiche o esami clinici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di lavoro, il dipendente può usufruire di n. 18 ore annuali di assenze giustificate retribuite, comprensive del tempo necessario per raggiungere il luogo della prestazione ed il successivo rientro in servizio da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura che ha erogato la prestazione con indicazione della durata oraria della stessa.

Art. 10  
Congedi per gravi motivi

1. La lavoratrice ed il lavoratore possono richiedere un periodo di congedo, per gravi e documentati motivi, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

tions d'absence susmentionnées sont rémunérés à plein traitement, mais ils ne touchent pas les indemnités prévues pour le personnel travaillant dans des situations défavorables et génératrices de dangers pour sa santé et sa sécurité.

7. Les absences rémunérées visées à la lettre e) du premier alinéa du présent article peuvent se cumuler avec celles prévues par l'art. 33 de la loi n° 104 du 5 février 1992, modifiée, pour l'assistance aux personnes handicapées ;

8. Les fonctionnaires bénéficiant d'une autorisation d'absence rémunérée pour cause de décès, de concours, d'examen ou de mariage, sont tenus de présenter les pièces justificatives y afférentes ou une déclaration en tenant lieu. Si l'autorisation a été accordée pour cause d'infirmité grave au sens de la lettre e) du premier alinéa du présent article, ils doivent présenter les certificats y afférents, délivrés par un médecin ou par la structure sanitaire compétente, en cas d'hospitalisation ou d'intervention chirurgicale. Les fonctionnaires doivent présenter à leur employeur la documentation relative à ladite infirmité dans les cinq jours qui suivent leur retour en service.

9. Lorsqu'un fonctionnaire exerce ses fonctions au sens du quatrième alinéa du présent article, son employeur peut lui demander de produire, selon une périodicité qui est établie par l'accord prévu audit alinéa, les justificatifs visés au huitième alinéa ci-dessus, et ce, afin de vérifier l'état de santé de la personne concernée. Lorsque celle-ci n'est plus atteinte de l'infirmité en cause, le fonctionnaire est tenu de reprendre son service selon les modalités ordinaires. La période d'absence rémunérée autorisée dont il n'a pas bénéficié peut être utilisée pour d'autres événements susceptibles de se produire en cours d'année.

Art. 9  
Autorisations d'absence  
pour visites médicales et contrôles sanitaires

1. Des autorisations d'absence rémunérée sont accordées aux fonctionnaires, jusqu'à concurrence de 18 heures par an au total, pour des visites de médecins omnipraticiens ou spécialistes ou des examens cliniques qui ne peuvent avoir lieu en dehors de leur horaire de travail, sur présentation d'un justificatif délivré par la structure qui a fourni la prestation indiquant la durée de celle-ci. Le temps nécessaire pour atteindre le lieu de la prestation et pour rentrer ensuite au lieu de travail est pris en compte dans le calcul des 18 heures susdites,.

Art. 10  
Congés pour des motifs graves

1. Les fonctionnaires peuvent demander à bénéficier d'un congé pour des motifs graves et justifiés, en continu ou en discontinu, et ce, pour une période de deux ans maximum dans le cadre de leur vie professionnelle. Les jours fériés et non ouvrés compris dans la période de congé sont pris en compte dans le calcul des deux ans susdits. Les congés de moins d'un mois s'additionnent et trente jours correspondent à un mois.

2. Durante tale periodo il dipendente non ha diritto alla retribuzione, conserva il posto di lavoro e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa; tale periodo è inoltre utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.

3. La domanda di congedo deve essere presentata al dirigente in forma scritta. Questi, valutata la situazione organizzativa, deve esprimersi entro dieci giorni sulla stessa e deve comunicare al dipendente l'accoglimento della richiesta o, con le necessarie motivazioni, l'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, o la sua concessione parziale. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

4. Fermo restando quanto stabilito dal precedente comma 3, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità di durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo.

5. Il datore di lavoro può sostituire il dipendente che abbia richiesto un congedo per gravi motivi. Anche nel caso in cui sia avvenuta la sostituzione, la lavoratrice ed il lavoratore possono richiedere il rientro anticipato nel posto di lavoro dandone un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche nel caso di preavviso inferiore a sette giorni.

6. La lavoratrice ed il lavoratore che faccia richiesta di fruire di un congedo per gravi motivi deve presentare la documentazione prevista dal D.M. 278 del 21.07.2000.

#### Art. 11 Congedo per Maternità e per Paternità

1. Alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri che fruiscono del congedo di cui al Capo III (Congedo di maternità) ed al Capo IV (Congedo di Paternità) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione.

2. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni.

#### Art. 12 Congedo parentale

1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

2. Les fonctionnaires en congé pour des motifs graves ne sont pas rémunérés et ne peuvent exercer aucune autre activité professionnelle, mais conservent leur emploi. Par ailleurs, la période y afférente est valable pour l'avancement à l'ancienneté.

3. Les congés pour des motifs graves doivent être demandés au dirigeant par écrit. Celui-ci est tenu de s'exprimer dans les dix jours qui suivent, après évaluation de la situation organisationnelle de la structure qu'il dirige. Toute réponse négative, proposition de renvoi à une période donnée ultérieure ou autorisation partielle doit être motivée. La demande en cause doit être examinée de nouveau dans les vingt jours suivants, sur requête du fonctionnaire.

4. Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa ci-dessus, l'employeur peut refuser d'accorder le congé en question aux fonctionnaires recrutés sous contrat de travail à durée déterminée pour cause d'incompatibilité entre la durée de la relation de travail et celle du congé demandé ou bien lorsqu'il leur a déjà accordé plus de trois jours de congé. De même, il peut refuser le congé en cause aux personnels recrutés pour remplacer des fonctionnaires en congé au sens du présent article.

5. Les fonctionnaires bénéficiant d'un congé pour motifs graves peuvent être remplacés. Toutefois, ils ont le droit de demander à reprendre leur travail avant l'expiration du délai prévu, après un préavis de sept jours au moins. En tout état de cause, l'employeur peut permettre la reprise anticipée du travail même si le préavis est de moins de sept jours.

6. Les fonctionnaires qui souhaitent bénéficier d'un congé pour motifs graves doivent présenter la documentation prévue par le DM n° 278 du 21 juillet 2000.

#### Art. 11 Congés de maternité et de paternité

1. Les fonctionnaires qui bénéficient du congé prévu par le Chapitre II (Congé de maternité) et par le Chapitre IV (Congé de paternité) du décret législatif n° 151 du 26 mars 2001 ont droit au salaire fixe mensuel, aux indemnités accessoires à caractère fixe ou répétitif, y compris la prime de responsabilité.

2. Pour tout ce qui n'est pas réglementé par le présent article, il est fait application du décret législatif n° 151 du 26 mars 2001 modifié.

#### Art. 12 Congé parental

1. Le congé parental facultatif est accordé de droit aux parents des enfants qui n'ont pas huit ans révolus, selon les modalités fixées par le présent article. Ce congé ne peut durer plus de dix mois au total, sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa ci-après. Dans le cadre de cette limite, peuvent en bénéficier les fonctionnaires suivants :

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

1 bis. Nel caso di frazionamento del congedo parentale sono computati nello stesso i giorni di riposo, di riposo compensativo e quelli non lavorativi, le festività se non precedute da effettivo rientro in servizio.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del preavviso di quindici giorni, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

4. Nel caso di fruizione di periodi di astensione facoltativa di cui al comma 1, 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. Nei giorni successivi, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

- a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di cinque mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;
- b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5

- a) La mère, à l'issue du congé postnatal obligatoire, pendant une période de six mois maximum, consécutifs ou non ;
- b) Le père, pendant une période de six mois maximum, consécutifs ou non ;
- c) Le parent isolé, pendant une période de dix mois maximum, consécutifs ou non.

1 bis. Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie du congé parental de manière discontinue, les jours de repos hebdomadaire, les jours de repos compensatoire et les jours non ouvrés sont pris en compte dans le calcul dudit congé, ainsi que les jours fériés, si le fonctionnaire en cause n'a pas repris son travail la veille.

2. Lorsqu'un père suspend son activité pendant au moins trois mois, consécutifs ou non, la période visée à la lettre b) du premier alinéa du présent article est prolongée d'un mois, tout comme le congé dont les parents peuvent bénéficier au total.

3. Aux fins visées au premier alinéa du présent article, les fonctionnaires doivent présenter leur demande – indiquant la durée du congé sollicité – au bureau dont ils relèvent avec un préavis de quinze jours au moins. Ladite demande peut également être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, à condition que le délai de quinze jours susdit soit respecté. Ces dispositions sont également appliquées en cas de demande de prolongation du congé déjà accordé. Si, pour de graves raisons personnelles, dûment justifiées, ledit préavis de quinze jours ne peut être respecté, la demande en cause peut être présentée dans les quarante-huit heures qui précèdent le départ en congé.

4. Les trente premiers jours du congé facultatif visé au premier alinéa du présent article (mère et père confondus), consécutifs ou non, n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels, mais sont valables pour l'avancement à l'ancienneté. Les fonctionnaires concernés sont rémunérés à plein traitement, mais ils ne touchent pas la rémunération des heures supplémentaires ni les indemnités prévues pour le personnel travaillant dans des situations défavorables et génératrices de dangers pour sa santé et sa sécurité. Les périodes ultérieures de congé facultatif :

- a) ouvrent droit au versement d'une indemnité correspondant à 30% du salaire jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, pendant cinq mois maximum, congés de la mère et du père confondus ; les cotisations sociales sont versées au titre des périodes en cause, dans le respect de la limite susdite ;
- b) en sus du cas visé à la lettre a) ci-dessus, ouvrent droit au versement d'une indemnité correspondant à 30% du salaire jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant ou, en tout état de cause, pendant le congé facultatif qui reste, si le revenu individuel du/de la fonctionnaire est inférieur à

volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare

#### Art. 13 Congedi per la malattia dei figli

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondente alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. I primi trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti per intero, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti e la retribuzione di posizione.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. la malattia del bambino che da luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

6. Ai fini della fruizione del congedo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

#### Art. 14 Permessi per allattamento

1. Durante il primo anno di vita del bambino le lavoratrici madri, o in alternativa il padre, hanno diritto a due periodi di riposo retribuiti di un'ora ciascuno nell'arco della giornata, anche cumulabili fra loro. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

2. I periodi di riposo spettano al padre nel caso che i figli gli siano stati affidati.

3. Nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipenden-

2,5 fois le montant de la pension minimum de retraite du régime général obligatoire de la sécurité sociale.

5. Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas d'adoption ou de placement. Si l'enfant adopté ou accueilli est âgé de six à douze ans, les parents ont le droit de prendre le congé prévu aux premiers et deuxième alinéas du présent article pendant trois ans à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

#### Art. 13 Autorisations d'absence pour enfant malade

1. En cas de maladie d'un enfant qui n'a pas trois ans révolus, la mère ou le père a le droit de s'absenter pendant la période correspondante. Les fonctionnaires concernés sont rémunérés à plein traitement, y compris les indemnités accessoires à caractère fixe ou répétitif et la prime de responsabilité, uniquement au titre des trente premiers jours d'absence de chaque année (mère et père confondus).

2. En cas de maladie d'un enfant âgé de trois à huit ans, la mère ou le père a également le droit de s'absenter pendant cinq jours ouvrés par an maximum.

3. Pour bénéficier des autorisations d'absence visées aux premier et deuxième alinéas du présent article, les fonctionnaires intéressés sont tenus de fournir un certificat délivré par un médecin spécialiste du Service sanitaire national ou par un médecin conventionné avec celui-ci attestant que l'enfant est malade.

4. En cas d'hospitalisation de l'enfant, les parents peuvent demander à interrompre leurs congés annuels pour les périodes visées aux premier et deuxième alinéas du présent article.

5. Tout fonctionnaire a le droit de s'absenter pour cause d'enfant malade même si l'autre parent n'en a pas le droit.

6. Pour bénéficier des autorisations d'absence visées au présent article, les fonctionnaires sont tenus de fournir une déclaration attestant que l'autre parent n'est pas absent du travail les mêmes jours pour les mêmes raisons.

#### Art. 14 Autorisations d'absence pour allaitement

1. Jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, les mères, ou les pères, ont droit à deux autorisations d'absence rétribuée d'une heure chacune, qui peuvent éventuellement se cumuler, au cours d'une journée de travail. Si l'horaire de travail est de 6 heures par jour, le fonctionnaire en cause n'a droit qu'à une heure d'absence seulement.

2. Les autorisations d'absence en question peuvent être accordées aux pères qui assurent seuls la garde de leur enfant.

3. Lorsque la mère n'exerce aucune activité salariée, le

te, il padre lavoratore ha diritto ad usufruire dei permessi per allattamento solo a condizione che la madre sia comunque una lavoratrice (lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc). Il diritto ai riposi da parte del padre è escluso nel caso in cui la madre non svolga alcuna attività lavorativa (casalinga, salvo nel caso in cui la madre non sia gravemente malata).

4. Nelle giornate in questione sono vietate le prestazioni straordinarie, salvo motivati casi eccezionali.

5. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui ai commi precedenti sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 14 bis  
Norma di rinvio

1. Per quanto non disciplinato dagli artt. 10, 11, 12, 13 e 14 si rinvia alla Legge 53/2000, al D.M. 278/2000 ed al D.Lgs. 151/2001.

Art. 15  
Infortuni sul lavoro e malattie  
dovute a cause di servizio

1. Il dipendente che abbia contratto un'infermità imputabile a causa di servizio può chiedere il riconoscimento di un equo indennizzo.

2. All'accertamento della dipendenza da causa di servizio provvedono i competenti organi sanitari.

3. Un apposito regolamento disciplina il procedimento diretto all'accertamento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità denunciata e quello diretto ad ottenere la concessione di un equo indennizzo.

4. A fronte di periodi eccezionalmente prolungati di malattia l'amministrazione può richiedere un accertamento sul permanere dell'idoneità allo svolgimento delle mansioni affidate. Tale accertamento è compiuto dai competenti organi sanitari.

5. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dai commi 5 e 7 dell'art. 5. In tale periodo spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 5, comma 12, lettera a), comprensiva del trattamento economico accessorio.

6. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 9 dell'art. 5. Nel caso in cui l'amministratore decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al di-

père aux autorisations d'absence pour allaitement uniquement si elle exerce une activité professionnelle (activité autonome ou libérale). Le père ne peut bénéficier desdites autorisations lorsque la mère n'exerce aucune activité professionnelle (femme au foyer), sauf si elle est gravement malade.

4. Les fonctionnaires concernés ne peuvent effectuer des heures supplémentaires les jours où ils bénéficient d'une autorisation d'absence pour allaitement, sauf pour des raisons exceptionnelles motivées.

5. En cas de naissances multiples, les absences autorisées au sens du premier alinéa du présent article sont doublées et les autorisations y afférentes peuvent être accordées tant à la mère qu'au père.

Art. 14 bis  
Disposition de renvoi

1. Pour tout ce qui n'est pas prévu par les art. 10, 11, 12, 13 et 14 de la présente convention, il est fait application de la loi n° 53/2000, du DM n° 278/2000 et du décret législatif n° 151/2001.

Art. 15  
Accidents du travail et  
maladies professionnelles

1. Les fonctionnaires atteints d'une invalidité survenue par le fait du travail peuvent demander une indemnisation.

2. Les organes sanitaires compétents sont chargés de vérifier l'origine de l'invalidité.

3. Un règlement ad hoc régit la procédure de constatation de l'origine de l'invalidité déclarée et la procédure d'octroi de l'indemnisation y afférente.

4. Si le congé de maladie se prolonge de manière exceptionnelle, l'Administration peut demander aux organes sanitaires compétents de vérifier si le fonctionnaire est toujours inapte à exercer ses fonctions.

5. Les fonctionnaires en congé pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnue ont le droit de conserver leur emploi pendant la période prévue par les cinquième et septième alinéas de l'art. 5 de la présente convention. Par ailleurs, pendant ladite période, ils sont rémunérés à plein traitement, au sens de la lettre a) du douzième alinéa de l'art. 5 ci-dessus, y compris les indemnités accessoires.

6. Les dispositions du neuvième alinéa de l'art. 5 susdit sont appliquées lorsque les périodes pendant lesquelles les fonctionnaires ont le droit de conserver leur emploi sont révolues. S'il est décidé de ne pas résilier le contrat de travail au sens desdites dispositions, les fonctionnaires concernés

pendente non spetta alcuna retribuzione.

Art. 16  
Aspettativa per motivi personali

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia bisogno di assentarsi dal servizio per motivi personali o di famiglia deve presentare al datore di lavoro formale e motivata richiesta in tal senso.

2. Valutate le esigenze del lavoratore e tenendo presente le esigenze organizzative e di servizio può essere concessa una aspettativa per motivi personali o di famiglia della durata non superiore a dodici mesi in un triennio.

3. In casi eccezionali può essere concessa una proroga di mesi sei all'aspettativa.

4. Durante il periodo di aspettativa per motivi personali o di famiglia al dipendente non compete alcun assegno; tale periodo non è valido ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.

5. Il personale in aspettativa è soggetto alle norme disciplinari stabilite per il personale in attività di servizio, in quanto applicabili; deve comunicare all'Amministrazione la propria residenza e le successive variazioni.

Art. 17  
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

2. Nel caso sussistano le condizioni viene applicato l'art. 52 comma 57 della legge n. 488/2001.

Art. 18  
Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per volontariato, nonché le altre aspettative non disciplinate dal presente contratto, restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni, per un periodo massimo di dodici mesi prorogabili di altri sei nei casi particolari, qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

3. Fermo restando i termini di cui al comma 2 l'aspettati-

ne sont plus rémunérés pendant les périodes supplémentaires de congé de maladie qui leur sont accordées.

Art. 16  
Congés non rémunérés pour raisons personnelles

1. Les fonctionnaires à contrat à durée indéterminée qui souhaitent s'absenter du travail pour raisons personnelles ou familiales doivent présenter une demande formelle et motivée.

2. Un congé non rémunéré pour raisons personnelles ou familiales peut être accordé pour douze mois maximum au cours d'une période de trois ans, sur évaluation des exigences du demandeur et compte tenu des nécessités du service.

3. Ledit congé peut être prolongé de six mois dans des cas exceptionnels.

4. Les périodes de congé non rémunéré pour raisons personnelles ou familiales ne sont pas valables pour l'avancement à l'ancienneté.

5. Les dispositions relatives au personnel en fonction s'appliquent également aux fonctionnaires en congé non rémunéré, qui sont tenus de communiquer à l'Administration leur domicile et tout éventuel changement ultérieur de celui-ci.

Art. 17  
Congés non rémunérés pour doctorat ou bourse d'études

1. Les fonctionnaires à contrat à durée indéterminée souhaitant suivre des cours en vue d'un doctorat au sens de la loi n° 476 du 13 août 1984 ou bénéficiant de l'une des bourses d'études prévues par la loi n° 398 du 30 novembre 1989 peuvent demander à être mis en congé non rémunéré pour raisons d'études pendant la période y afférente.

2. S'il y a lieu, il est fait application des dispositions du 57° alinéa de l'art. 52 de la loi n° 488/2001.

Art. 18  
Autres autorisations spéciales d'absence prévues par la loi

1. Les fonctionnaires bénéficiant d'autorisations spéciales d'absence pour exercer des fonctions publiques électives ou des activités bénévoles, ainsi que pour d'autres raisons ne figurant pas à la présente convention, sont soumis aux dispositions législatives en vigueur en la matière.

2. Les fonctionnaires dont le conjoint exerce ses fonctions à l'étranger peuvent demander à bénéficier d'un congé non rémunéré de douze mois maximum (pouvant être prolongé de six mois dans des cas particuliers) lorsque la collectivité n'est pas en mesure de leur faire remplir leurs fonctions dans la même localité ou lorsqu'elle ne peut en assurer la mutation.

3. Sans préjudice des délais visés au deuxième alinéa du

va concessa ai sensi del comma precedente può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

#### Art. 19

##### Cumulo di aspettative - assenze - congedi

1. Il dipendente non può usufruire di periodi di assenza o di congedo o di aspettativa a qualsiasi titolo per più di 36 mesi nel quinquennio precedente l'ultima assenza e/o aspettativa e/o congedo per la formazione. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla ex legge 1204/71.

2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio previa autorizzazione.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

#### Art. 20

##### Diritto allo studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato permessi straordinari retribuiti nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali.

2. I permessi di cui al comma 1) sono concessi per la partecipazione a corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

3. I dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il tre per cento del totale del personale di ruolo in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

4. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

présent article, la durée du congé en question peut correspondre à celle de la période pendant laquelle subsiste la situation qui l'a déterminé. Ledit congé peut être révoqué à tout moment pour des raisons de service ou si le fonctionnaire qui en bénéficie ne réside pas réellement à l'étranger.

#### Art. 19

##### Cumul des différents congés

1. Aucun fonctionnaire ne peut bénéficier d'autorisations d'absence ou de congés accordés à quelque titre que ce soit pour plus de 36 mois dans les cinq ans qui précèdent la dernière autorisation d'absence et/ou congé non rémunéré et/ou congé de formation. La présente disposition n'est pas appliquée en cas d'autorisations d'absence pour exercer des fonctions électives, des activités bénévoles ou syndicales, ainsi qu'au titre des absences visées à la loi n° 1204/1971.

2. Lorsque les conditions ayant donné droit aux autorisations d'absence ou aux congés non rémunérés cessent d'être remplies, la collectivité peut demander aux fonctionnaires de reprendre leur service dans un délai expressément fixé. Pour les mêmes raisons, lesdits fonctionnaires peuvent demander l'autorisation de reprendre leur service.

3. Le contrat de travail est résilié, sans indemnité de préavis, lorsqu'un fonctionnaire ne reprend pas son service à l'expiration de la période de congé lui ayant été accordée ou du délai visé au deuxième alinéa du présent article, sauf en cas d'empêchement justifié.

#### Art. 20

##### Droit à l'éducation

1. Dans le but de garantir le droit à l'éducation, des autorisations spéciales d'absence rémunérée sont accordées aux fonctionnaires à contrat à durée indéterminée qui le demandent à hauteur de cinq cinquante heures par an maximum chacun.

2. Les autorisations visées au premier alinéa du présent article sont accordées pour permettre aux intéressés de participer à des cours pour l'obtention d'un titre d'études universitaire ou post-universitaire, ou d'un diplôme délivré par un établissement de l'enseignement primaire, secondaire et professionnel public ou agréé ou, en tout état de cause, autorisé à délivrer des titres d'études ou des certificats professionnels reconnus par l'État.

3. Le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier simultanément, au cours d'une année solaire, de la réduction d'horaire prévue au premier alinéa du présent article ne peut excéder 3% du total des personnels en fonction au début de chaque année (chiffre arrondi à l'entier supérieur).

4. Les fonctionnaires intéressés ont le droit d'adopter des horaires de travail qui facilitent leur participation aux cours en question, ainsi que la préparation des examens, et ne peuvent être obligés à effectuer des heures supplémentaires, ni à travailler pendant les jours fériés ou les jours de repos hebdomadaire.

5. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 3, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

6. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 5, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

7. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 5 e 6 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, al momento della domanda, il certificato di iscrizione o relativa dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà. Alla fine dell'anno, i dipendenti iscritti alla scuola dell'obbligo e alla scuola secondaria superiore devono produrre l'attestato di frequenza ai corsi nonché l'attestato di partecipazione all'esame finale, se previsto. I dipendenti iscritti a corsi universitari devono presentare il certificato (o la relativa autocertificazione) attestante gli esami sostenuti e superati nell'anno solare, che devono essere pari al 50% degli esami/crediti formativi universitari previsti dal piano di studi per l'anno di riferimento. I dipendenti iscritti a tutti gli altri corsi e scuole di cui al comma 2 devono produrre documentazione attestante il superamento dell'esame finale se previsto o comunque il completamento e la presenza utile del percorso formativo previsto e l'eventuale ammissione all'anno successivo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come congedo ordinario, se richiesto dal dipendente, o come aspettativa per motivi personali.

Art. 21  
Congedi per la formazione

1. Per «congedo per la formazione» si intende quello fi-

5. Au cas où le nombre de requêtes dépasserait le plafond visé au troisième alinéa du présent article, les autorisations sont accordées dans l'ordre :

- a) Aux fonctionnaires qui fréquentent la dernière année de leur cours d'études et, s'il s'agit de cours universitaires ou post-universitaires, qui ont réussi les examens prévus par les plans d'études relatifs aux années précédentes ;
- b) Aux fonctionnaires qui fréquentent pour la première fois l'avant-dernière année du cours et ensuite, dans l'ordre, à ceux qui fréquentent, toujours pour la première fois, les autres années de cours, exception faite de la première, sans préjudice du respect de la condition visée sous a) pour ceux qui suivent des cours universitaires ou post-universitaires ;
- c) Aux fonctionnaires admis à participer aux activités pédagogiques et qui ne se trouvent pas dans les cas visés aux lettres a) et b) ci-dessus.

6. Dans chacun des cas visés au cinquième alinéa du présent article, la priorité est donnée, dans l'ordre, aux fonctionnaires qui suivent les cours de l'école secondaire du premier degré, aux fonctionnaires qui suivent les cours de l'école secondaire du deuxième degré et aux fonctionnaires qui suivent des cours universitaires ou post-universitaires.

7. En cas d'égalité des conditions suite à l'application des critères visés aux cinquième et sixième alinéas du présent article, les autorisations en cause sont accordées aux personnels qui n'en ont jamais bénéficié au titre du même cours d'études et, au cas où l'égalité subsisterait, en fonction de l'âge, par ordre décroissant.

8. Afin de bénéficier des autorisations d'absence visées aux alinéas précédents, les fonctionnaires intéressés doivent joindre à leur demande le certificat d'inscription aux cours ou la déclaration tenant lieu d'acte de notoriété y afférente. À la fin de l'année, les fonctionnaires fréquentant les cours de l'école secondaire du premier et du deuxième degrés doivent produire l'attestation de participation y afférente et le certificat relatif aux examens de fin de cours, au cas où ceux-ci seraient prévus. Les fonctionnaires inscrits à des cours universitaires sont tenus de présenter le certificat attestant les examens qu'ils ont passés et réussis au cours de l'année solaire (ou la déclaration en tenant lieu), qui doivent correspondre à 50% des examens/credits de formation prévus par le plan d'études de l'année de référence. Les fonctionnaires inscrits à tous les autres cours visés au deuxième alinéa du présent article doivent produire la documentation attestant qu'ils ont réussi l'examen de fin de cours, au cas où celui-ci serait prévu, ou qu'ils ont achevé le parcours de formation prévu et qu'ils ont été admis à l'année suivante, s'il y a lieu. À défaut desdits certificats, les autorisations accordées sont transformées, sur demande du fonctionnaire, en congedo annuel ou en congedo non rémunéré pour raisons personnelles.

Art. 21  
Congé de formation

1. L'on entend par « congedo de formation » le congedo vi-

nalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

2. Il lavoratore che abbia almeno cinque anni di anzianità di servizio presso lo stesso ente può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

3. Deve, nel caso voglia fruire del congedo per la formazione, presentare specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intende svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al successivo comma 6.

5. L'Ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. L'Ente può concedere congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

7. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di tre mesi.

8. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

9. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 7 e 8, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

sant à permettre aux fonctionnaires de compléter leur formation de type scolaire et universitaire (diplômes de l'école secondaire du premier et du deuxième degrés, diplômes universitaires, maîtrises) et de participer à des actions formatives autres que celles organisées ou financées par l'employeur.

2. Les fonctionnaires justifiant d'une ancienneté d'au moins cinq ans dans la collectivité peuvent demander des congés de formation n'excédant pas onze mois au total, en continu ou en discontinu, dans le cadre de leur vie professionnelle.

3. Pour bénéficier d'un congé de formation, les fonctionnaires doivent déposer, trente jours au moins auparavant, une demande ad hoc indiquant l'action formative concernée, ainsi que la date de début et la durée prévue des cours.

4. Les demandes susdites sont accueillies dans leur ordre de présentation, dans les limites fixées au sixième alinéa du présent article.

5. La collectivité peut refuser les congés de formation visés au premier alinéa du présent article lorsque :

- a) la période d'absence prévue est de plus de 11 mois consécutifs ;
- b) la bonne marche du service ne peut être objectivement garantie.

6. Chaque année, la collectivité peut accorder des congés de formation à raison de 10% maximum des fonctionnaires sous contrat à durée indéterminée, pourcentage calculé pour chaque catégorie au 31 décembre de l'année de référence.

7. Afin d'harmoniser les exigences organisationnelles des bureaux avec les intérêts des fonctionnaires en matière de formation, lorsque la bonne marche du service peut être compromise et qu'aucune solution n'est trouvée dans la phase de préavis visée au troisième alinéa du présent article, la collectivité peut reporter le congé en question, et ce, jusqu'à trois mois maximum.

8. Les fonctionnaires en congé de formation conservent leur emploi, mais ils ne sont pas rémunérés. La période y afférente n'est pas valable pour l'avancement à l'ancienneté et ne peut se cumuler avec les congés annuels, avec les congés de maladie ou avec d'autres types de congé. Tout congé de formation est interrompu lorsqu'une invalidité grave survient, à condition que l'employeur en soit informé par écrit et que la documentation y afférente lui soit fournie.

9. Les fonctionnaires ayant dû interrompre leur congé de formation au sens des septième et huitième alinéas du présent article bénéficient d'un droit de priorité s'ils demandent de nouveau un congé de formation au titre d'un cycle ultérieur.

TITOLO III  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 22  
Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi ad affermare una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in «azioni positive» a favore delle lavoratrici.

2. I comitati per le pari opportunità, di cui all'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, ove non ancora costituiti, devono essere insediati entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il loro funzionamento.

3. Tali comitati hanno il compito di affermare una reale parità uomini-donne, propongono misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, valutano le iniziative assunte dagli enti, a norma del successivo comma 6 e relazionano, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, ai passaggi di categoria e alla progressione economica all'interno della categoria nonché alla retribuzione complessiva di fatto percepita.

4. I comitati per le pari opportunità sono composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.

5. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:

- a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
- b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
- c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

TITRE III  
DISPOSITIONS SPÉCIALES

Art. 22  
Égalité des chances

1. Aux fins de la mise en place de mesures et de mécanismes permettant d'affirmer l'égalité effective des chances des hommes et des femmes au sein du statut unique, des dispositions seront définies dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires, et concrétisées sous forme d'« actions positives » en faveur des travailleuses.

2. S'ils n'ont pas encore été constitués, les comités pour l'égalité des chances visés à l'article 7 du décret du président de la République n° 268 du 13 mai 1987 doivent être installés dans les soixante jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Les collectivités fournissent auxdits comités – par une réglementation ad hoc – les instruments et les conditions nécessaires à leur bon fonctionnement.

3. Lesdits comités sont chargés de promouvoir une véritable égalité des chances hommes-femmes ; ils proposent des mesures propres à créer des conditions d'égalité effective des chances, évaluent les actions entreprises par les collectivités – aux termes du sixième alinéa du présent article – et une fois par an au moins, dressent un rapport sur les conditions objectives des travailleuses pour ce qui est des attributions, des fonctions, de la participation aux cours de recyclage, des recrutements, des changements de catégorie et de la progression économique au sein de ladite catégorie, ainsi que de la rémunération globale qu'elles perçoivent.

4. Les comités pour l'égalité des chances se composent d'un représentant de la collectivité, en qualité de président, d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la CCRT et d'un nombre équivalent de fonctionnaires représentant la collectivité et, en cas d'absence de ces derniers, de leurs remplaçants.

5. Les comités pour l'égalité des chances ont pour mission :

- a) d'effectuer, dans le cadre de la réalité locale, des travaux d'étude, de recherche et de promotion sur les principes d'égalité mentionnés à la loi n° 903/1977 et à la loi n° 125/1991, à la lumière entre autres de l'évolution de la législation italienne et étrangère en la matière et compte tenu du programme d'action de la Communauté européenne ;
- b) de définir les facteurs qui entravent l'égalité effective des chances hommes-femmes dans le monde du travail et de proposer des actions visant à les éliminer, compte tenu des caractéristiques du marché du travail et de l'évolution de l'emploi féminin à l'échelon local, ainsi que des différents types de contrat de travail ;
- c) de promouvoir des interventions propres à faciliter la réinsertion professionnelle des femmes après un congé de maternité et à préserver leurs capacités professionnelles ;

d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.

6. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
- d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

Art. 22 bis  
Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) qualifica di assunzione e trattamento economico;
- d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;

d) de proposer des actions visant à prévenir toute forme de harcèlement sexuel sur les lieux de travail, y compris au moyen de recherches sur la diffusion et les caractéristiques de ce phénomène et de l'élaboration d'un code de conduite spécifique axé sur la lutte contre le harcèlement sexuel.

6. Les mesures visant à favoriser une égalité concrète en matière de conditions de travail et de carrière sont élaborées d'un commun accord dans le cadre des conventions décentralisées, compte tenu des propositions formulées par les comités pour l'égalité des chances et de la position des travailleuses au sein de la famille ; lesdites mesures concernent notamment :

- a) L'accès aux cours de formation professionnelle et les modalités d'organisation de ces derniers ;
- b) La flexibilité de l'horaire de travail, en fonction des horaires des services sociaux ;
- c) La recherche d'un équilibre effectif hommes-femmes au niveau des positions, à égalité de compétences professionnelles – notion qui doit être prise en considération aussi lors de l'attribution de mandats ou de fonctions plus qualifiées, dans le cadre des mesures qui visent à éviter d'assigner aux fonctionnaires, à titre permanent, des tâches extrêmement parcellisées, qui empêchent toute évolution professionnelle.
- d) La définition d'initiatives d'information visant à promouvoir des comportements conformes aux principes de l'égalité des chances dans le travail.

7. Les membres des comités pour l'égalité des chances sont nommés pour une période de quatre ans, renouvelable une seule fois. En tout état de cause, leur mandat prend fin à la nomination des nouveaux membres.

8. Les comités pour l'égalité des chances se réunissent tous les trois mois ou sur demande d'au moins trois de leurs membres.

Art. 22 bis  
Contrat individuel de travail

1. Les relations de travail à durée indéterminée ou déterminée sont régies par des contrats individuels, aux termes des lois, des dispositions communautaires et de la présente convention.

2. Les contrats individuels de travail doivent être conclus par écrit et indiquer :

- a) la typologie de la relation de travail ;
- b) la date de début de la relation de travail ;
- c) l'emploi et le traitement y afférent ;
- d) les fonctions relatives à l'emploi en cause ;

e) durata del periodo di prova;

f) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, incrementabile di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle norme vigenti. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere e ne produce i medesimi effetti.

#### Art. 23 Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:

- 3 mesi per le categorie A e B;
- 6 mesi per le categorie C e D.

Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.

3. Il periodo di prova è altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. Tali assenze sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

e) la durée de la période d'essai ;

f) la date d'expiration, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée.

3. Les contrats individuels doivent préciser que la relation de travail est régie par les conventions collectives en vigueur, et ce, également pour ce qui est des causes de résiliation des contrats et du préavis requis. En tout état de cause, l'annulation de la procédure de recrutement, qui est le fondement même de tout contrat, constitue une condition résolutoire de celui-ci, et aucun préavis n'est nécessaire dans ce cas.

4. Avant de procéder à la passation d'un contrat, l'Administration invite l'intéressé à produire la documentation requise par les dispositions en vigueur et par l'avis de concours dans un délai d'au moins trente jours, pouvant être prolongé de trente jours dans des cas particuliers. Dans ledit délai, l'intéressé doit déclarer sur l'honneur qu'il n'est pas titulaire d'un autre emploi public ou privé et qu'il ne se trouve pas dans les cas d'incompatibilité prévus par les dispositions en vigueur. Dans le cas contraire, il doit joindre à la documentation qu'il dépose une déclaration attestant qu'il opte pour la nouvelle administration.

5. À défaut de présentation de la documentation requise dans le délai indiqué au quatrième alinéa du présent article, l'Administration notifie à l'intéressé sa décision de ne pas procéder à la passation du contrat.

6. À compter de la signature de la présente convention, les contrats individuels de travail visés au premier alinéa du présent article remplacent les actes de nomination des personnels et déploient les mêmes effets.

#### Art. 23 Période d'essai

1. Les fonctionnaires sous contrat à durée indéterminée sont soumis à une période d'essai dont la durée est établie comme suit :

- 3 mois pour les catégories A et B ;
- 6 mois pour les catégories C et D.

Aux fins de la période d'essai, seul le service effectivement accompli est pris en compte.

2. La période d'essai est interrompue en cas de congé de maladie. En l'occurrence, les fonctionnaires conservent leur emploi pendant une période de 6 mois maximum, à l'issue de laquelle le contrat de travail est résilié et sont rémunérés selon les dispositions prévues pour les personnels qui ne sont plus soumis à la période d'essai.

3. La période d'essai est également interrompue dans les autres cas expressément prévus par la loi ou par les règlements en vigueur. En l'occurrence, les fonctionnaires sont rémunérés selon les dispositions prévues pour les personnels qui ne sont plus soumis à la période d'essai.

4. Decorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.

5. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Nel caso in cui il lavoratore assunto sia titolare di un posto presso altro Ente del comparto, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti o di mancato superamento della prova rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui contratto preveda analoga disciplina.

9. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto o presso gli organismi dell'unione europea, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

Art. 24  
Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni;

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui ai commi 1 e 10 sono ridotti alla metà.

4. Une fois écoulée la première moitié de la période d'essai, le contrat peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre partie, sans préavis ni indemnité de préavis, sauf dans les cas visés aux deuxième et troisième alinéas du présent article. Le contrat est considéré comme résilié à compter de la notification y afférente. Lorsqu'un contrat est résilié par l'Administration, celle-ci est tenue de motiver sa décision.

5. La période d'essai ne peut être renouvelée ni prolongée.

6. Si le contrat de travail n'est pas résilié par l'une ou l'autre partie pendant la période d'essai, le fonctionnaire est considéré comme recruté de plein droit et son ancienneté de service est calculée à compter du jour de son recrutement.

7. En cas de résiliation, le fonctionnaire est rémunéré jusqu'au dernier jour de service effectif et son traitement comprend la part de treizième mois à laquelle il a droit. Par ailleurs, les congés annuels auxquels il a droit et dont il n'a pas bénéficié lui sont également payés.

8. Au cas où le fonctionnaire recruté serait titulaire d'un emploi dans une autre collectivité du statut unique, il a le droit de conserver son emploi, sans rémunération. Si le contrat est résilié par l'une ou l'autre partie ou si le fonctionnaire n'est pas considéré apte à l'issue de la période d'essai, il peut demander à être réintégré dans sa catégorie et dans son profil professionnel. La présente disposition s'applique également aux fonctionnaires titulaires d'un emploi dans une collectivité ne relevant pas du statut unique si la convention y afférente prévoit une possibilité analogue.

9. Les fonctionnaires titulaires d'un emploi sous contrat à durée indéterminée dans une collectivité du statut unique qui sont déclarés lauréats d'un concours organisé par un autre établissement ou collectivité ou par un organisme de l'Union européenne ont droit à une période de congé non rémunéré et non valable pour l'avancement à l'ancienneté d'une durée correspondant à celle de la période d'essai.

Art. 24  
Préavis

1. Dans tous les cas où la présente convention prévoit la résiliation du contrat de travail avec préavis ou indemnité de préavis, les délais y afférents sont fixés comme suit :

- 2 mois pour les fonctionnaires justifiant d'une ancienneté de 5 ans maximum ;
- 3 mois pour les fonctionnaires justifiant d'une ancienneté de 10 ans maximum ;
- 4 mois pour les fonctionnaires justifiant d'une ancienneté de plus de 10 ans ;

2. En cas de démission du fonctionnaire, les délais visés aux premier et dixième alinéa du présent article sont réduits de moitié.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1, 2 e 10 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del CC. Nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa nonché tutte le voci di trattamento accessorio.

10. Per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nell'ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno

#### Art. 25

##### Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e gravi psicopatologie e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 5, comma 12, del presente contratto; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

3. La durée du préavis court à partir du premier ou du seizième jour de chaque mois.

4. La partie qui résilie le contrat sans respecter les délais visés aux premier, deuxième et dixième alinéas du présent article est tenue de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération de la période de préavis prévue. L'Administration a le droit de retenir ladite somme sur la rémunération éventuellement due au fonctionnaire, sans préjudice de la possibilité de recourir à d'autres actions pour recouvrer sa créance.

5. La partie qui reçoit la notification relative à la résiliation du contrat a le droit de résilier elle-même ledit contrat, au début ou penant la période de préavis, de concert avec l'autre partie. En l'occurrence, les dispositions du quatrième alinéa du présent article ne sont pas appliquées.

6. Les fonctionnaires ne peuvent bénéficier des congés annuels pendant la période de préavis. Par conséquent, les congés annuels auxquels ont droit les fonctionnaires qui travaillent pendant la période de préavis leur sont payés.

7. La période de préavis est valable de plein droit pour l'avancement à l'ancienneté.

8. En cas de décès d'un fonctionnaire, l'Administration verse aux ayants-droit l'indemnité de préavis aux termes des dispositions de l'art. 2122 du Code civil, ainsi qu'une somme à titre de paiement des congés annuels auxquels le fonctionnaire avait droit et dont il n'a pas bénéficié.

9. Aux fins du calcul de l'indemnité de préavis, le salaire fixe et les indemnités accessoires doivent être pris en compte.

10. Pour ce qui est du contrat de travail à durée déterminée, le contrat individuel fixe la durée du préavis à raison d'un jour pour chaque période de travail de 15 jours et de 30 jours maximum pour les périodes de travail de plus d'un an.

#### Art. 25

##### Protection des fonctionnaires se trouvant dans des conditions psycho-physiques particulières

1. Afin de favoriser la rééducation et la réadaptation des fonctionnaires travaillant sous contrat à durée indéterminée, reconnus comme étant atteints de toxicomanie, d'alcoolisme chronique ou de graves psychopathologies par une structure sanitaire publique ou par une structure agréée au sens des lois régionales en vigueur et qui s'engagent à suivre un projet thérapeutique de réadaptation élaboré par les structures susdites, les mesures d'aide ci-après sont prévues, en fonction des modalités d'organisation du projet en cause :

a) Conservation de leur emploi pendant toute la durée du projet de réadaptation et rémunération au sens des dispositions du douzième alinéa de l'art. 5 de la présente convention (au-delà des 18 mois, les fonctionnaires ne sont plus rémunérés) ;

- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 19 del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

#### Art. 26 Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e/o settimanali.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. Il numero di giorni di lavoro ordinario festivo e/o di turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente devono essere ripartiti in modo equo tra i dipendenti interessati dei singoli enti.

- b) Autorisations d'absence de deux heures maximum chaque jour pendant la durée du projet ;
- c) Réduction de leur horaire de travail et application des dispositions prévues pour le temps partiel pendant la durée du projet ;
- d) Attribution de tâches relevant de leur catégorie, mais autres que celles habituelles, lorsque la structure responsable du projet de réadaptation l'estime utile aux fins de la thérapie en cours.

2. Les fonctionnaires dont un parent jusqu'au deuxième degré ou, à défaut, jusqu'au troisième degré ou une personne partageant leur domicile en permanence se trouve dans les conditions prévues par le premier alinéa du présent article et ait commencé à suivre un projet de rééducation peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré pour raisons familiales d'une durée correspondant à celle du projet en cause. Ladite période n'est pas prise en compte aux fins visées à l'art. 19 de la présente convention. La personne qui partage en permanence le domicile du fonctionnaire doit figurer sur la fiche d'état civil que celui-ci est appelé à fournir.

3. Si les fonctionnaires visés au premier alinéa du présent article ne suivent pas les thérapies prévues, la collectivité procède, selon les modalités fixées par les dispositions en vigueur, à la constatation de leur aptitude à exercer les fonctions qui leur sont attribuées.

4. Les fonctionnaires sont tenus de reprendre leur service au sein de la collectivité dans les 15 jours qui suivent l'achèvement du projet de rééducation.

#### Art. 26 Roulements

1. Compte tenu de leurs exigences organisationnelles ou fonctionnelles, les collectivités peuvent prévoir des roulements dans le cadre du temps de travail quotidien. Les roulements consistent dans une rotation réelle du personnel selon une modulation journalière et/ou hebdomadaire préétablie.

2. L'activité exercée par roulements, aux fins du versement de l'indemnité y afférente, doit être distribuée – dans le cadre du mois – d'une manière équilibrée (matin, après-midi et, s'il y a lieu, nuit), en fonction de l'organisation adoptée par la collectivité.

3. Les roulements de jour – du matin et de l'après-midi – peuvent être mis en place dans des structures opérationnelles qui prévoient un horaire de service journalier de 10 heures au moins.

4. Le nombre annuel de jours fériés ouverts et/ou le nombre annuel de roulements pendant les jours fériés doivent être répartis de manière équitable entre les fonctionnaires concernés.

5. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive, fatte salve le particolari esigenze straordinarie.

6. L'orario festivo va dalle ore 00.00 alle ore 24.00 del giorno festivo.

7. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

8. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 55 comma 2 lettera c);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 55 comma 2 lettera c);
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 55 comma 2 lettera c).

9. L'indennità di cui al comma 8 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

10. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 41 del CCRL del 12.06.2000, come sostituito dall'art. 33 del presente accordo.

11. Gli orari speciali previsti per Casinò, vigili del fuoco e Corpo forestale della Valle d'Aosta di cui all'art. 1 comma 5 costituiscono deroga anche a quanto previsto nel presente articolo. Continuano ad avere efficacia i contratti e le indennità speciali previsti per le suddette tipologie di personale.

12. Il personale che si trova in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D.Lgs. n. 151/2001, L. 903/77, L. 104/92, tossicodipendenze, impegno in attività di volontariato di cui alla Legge 11.08.1991 n. 266 e di cui alla L.R. 06.12.1993 n. 83, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

13. La nota esplicativa di cui all'allegato D fa parte integrante del presente articolo.

5. Chaque fonctionnaire doit bénéficier d'une période minimale de repos de 12 heures consécutives dans les 24 heures, sauf dans des cas extraordinaires.

6. Le temps du travail des jours fériés est calculé à compter de 0 heure jusqu'à 24 heures du jour concerné.

7. Les roulements de nuit ne peuvent être plus de 10 par mois, sans préjudice des éventuelles exigences exceptionnelles ou de celles découlant de calamités ou de phénomènes naturels. L'on entend par « roulement de nuit » le temps de travail compris entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.

8. Les fonctionnaires qui effectuent des roulements touchent une indemnité qui compense les inconvénients découlant de cette modulation du temps de travail, à savoir :

- travail effectué le matin et l'après-midi (entre 6 h et 22 h) : majoration horaire s'élevant à 10% de la rémunération visée à la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 55 ;
- travail effectué la nuit ou les jours fériés : majoration horaire s'élevant à 30% de la rémunération visée à la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 55 ;
- travail effectué la nuit des jours fériés : majoration horaire s'élevant à 50% de la rémunération visée à la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 55 ;

9. Les indemnités visées au huitième alinéa ci-dessus sont versées uniquement au titre des périodes effectivement travaillées.

10. Les dépenses visées au présent titre sont couvertes, en tout état de cause, par les crédits prévus par l'art. 41 de la CCRT du 12 juin 2000, tel qu'il a été remplacé par l'art. 33 de la présente convention.

11. Les horaires spéciaux prévus pour le personnel de la maison de jeu de Saint-Vincent, du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers et du Corps forestier de la Vallée d'Aoste au sens du cinquième alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente convention sont établis par dérogation, entre autres, aux dispositions du présent article. En tout état de cause, il est fait application des accords et des indemnités spéciales prévus pour lesdits personnels.

12. Les fonctionnaires qui se trouvent dans des situations personnelles, sociales ou familiales particulières visées au décret législatif n° 151/2001, à la loi n° 903/1977 et à la loi n° 104/1992, les fonctionnaires atteints de toxicomanie et ceux qui exercent l'une des activités bénévoles visées à la loi n° 266 du 11 août 1991 et à la LR n° 83 du 6 décembre 1993 peuvent demander à être exclus des roulements de nuit. En tout état de cause, les femmes enceintes et les mères allaitant leur enfant (jusqu'à son premier anniversaire) ne sont pas tenues de travailler la nuit.

13. La note explicative visée à l'annexe D fait partie intégrante du présent article.

Art. 27  
Orario plurisettimanale

1. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

- il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
- al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore o minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma, rispettivamente, non possono superare le 20 settimane.

2. Le forme di recupero dei periodi di minor carico di lavoro possono essere effettuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate di lavorative.

Art. 28  
Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese, nel limite massimo di 144 ore mensili, e per non più di due festività nell'arco di un mese.

4. In caso di frazionamento del periodo di cui al precedente comma 1, viene fissata in € 0,93 l'indennità oraria per servizio diurno ed in € 1,03 quella per servizio notturno; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore.

6. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta.

7. Qualora la pronta reperibilità cada in un giorno festivo o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa, la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Art. 27  
Horaire pluri-hebdomadaire

1. Aux fins de l'adoption d'un horaire pluri-hebdomadaire, les critères indiqués ci-après doivent être respectés :

- L'horaire hebdomadaire ordinaire ne saurait dépasser 44 heures ;
- Afin que la durée moyenne hebdomadaire de 36 heures soit garantie, les périodes pendant lesquelles les quantités de travail sont plus ou moins importantes doivent être fixées chaque année et ne peuvent, en règle générale, dépasser les 20 semaines.

2. Les formes de compensation pendant les périodes où les quantités de travail sont moins importantes peuvent correspondre à la réduction du nombre d'heures journalières de travail ou à la réduction des jours de travail.

Art. 28  
Astreinte

1. Les collectivités peuvent faire appel à l'astreinte dans le cadre de leurs services d'urgence. Les fonctionnaires d'astreinte sont rémunérés à raison de 10.33 € pour 12 heures. Ledit montant est doublé les jours fériés tombant éventuellement pendant la semaine et les jours de repos hebdomadaire.

2. Les fonctionnaires appelés doivent se rendre sur le lieu des opérations dans les trente minutes qui suivent l'appel.

3. En règle générale, les fonctionnaires peuvent être appelés à effectuer des services d'astreinte six fois par mois maximum, dont deux jours fériés, et ce, jusqu'à concurrence de 144 heures par mois maximum.

4. Si le service visé au premier alinéa du présent article n'est pas effectué de manière continue, l'indemnité horaire y afférente est fixée à 0.93 € pour l'astreinte de jour et à 1.03 € pour l'astreinte de nuit. Le roulement des fonctionnaires est assuré par les collectivités, éventuellement sur demande.

5. L'indemnité d'astreinte visée au premier alinéa du présent article n'est pas versée au titre des heures de service effectuées à quelque titre que ce soit. Par ailleurs, ladite indemnité n'est versée que pour des tranches de quatre heures minimum.

6. Les heures de travail effectuées par les fonctionnaires appelés peuvent être rémunérées comme heures supplémentaires ou récupérées, sur demande.

7. Si le service d'astreinte est effectué un jour férié ou le jour de repos hebdomadaire du fonctionnaire, celui-ci a droit à un jour de repos compensateur, et ce, même s'il n'a pas été appelé lors de son service d'astreinte. Cependant, le jour de repos compensateur ne comporte aucune réduction de l'horaire de travail hebdomadaire.

Art. 29  
Mobilità volontaria

1. In alternativa alla copertura dei posti vacanti della dotazione organica attraverso le normali procedure concorsuali ove le amministrazioni del comparto lo ritengano opportuno possono applicare la mobilità volontaria.

2. L'istituto di cui al comma 1 può realizzarsi con le seguenti modalità:

A

- a1) La mobilità volontaria dei dipendenti tra gli enti del comparto può avvenire a domanda del dipendente nel rispetto della categoria, posizione economica e profilo professionale di appartenenza del dipendente stesso;
- a2) A tal fine gli enti pubblicano nel Bollettino Ufficiale della regione gli avvisi relativi ponendo un termine per la presentazione delle domande da parte del personale di ruolo appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale;
- a3) La copertura dei posti è effettuata attraverso graduatorie formate da una commissione nominata dall'ente, tenendo comunque conto dei titoli professionali, della residenza, dell'anzianità, della situazione di famiglia dei richiedenti;
- a4) Tale mobilità è comunque subordinata al consenso dell'ente di provenienza.

B

- b1) Le amministrazioni nell'ambito del comparto, possono coprire i posti vacanti mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altre amministrazioni del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio;
- b2) Il dipendente di cui al comma precedente è trasferito, previo consenso delle amministrazioni interessate;
- b3) Il presente sostituisce l'art. 52 del CCRL 12 giugno 2000 che è abrogato.

3. Al personale in mobilità è garantita la posizione giuridica ed economica acquisita ed il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione.

4. La mobilità interna rimane disciplinata dall'art. 28 della Legge regionale n. 45/1995.

5. Gli enti riceventi possono ricorrere alla mobilità volontaria solo a condizione che non vi siano in essere graduatorie di idonei per la stessa posizione e/o profilo professionale.

6. Resta, altresì, inteso che possono avvenire mobilità

Art. 29  
Mobilité volontaire

1. Les postes vacants des organigrammes des collectivités du statut unique peuvent être pourvus par voie de concours ou, lorsque lesdites collectivités l'estiment opportun, par voie de mobilité volontaire.

2. L'institut visé au premier alinéa du présent article peut se concrétiser selon les modalités ci-après :

A

- a1) La mobilité volontaire au sein des collectivités du statut unique peut s'effectuer sur demande du fonctionnaire, dans le cadre de ses catégorie, position et profil professionnel ;
- a2) Aux fins visées ci-dessus, les collectivités publient les avis y afférents au Bulletin officiel de la Région et fixent le délai de présentation des demandes de la part des fonctionnaires titulaires d'un emploi relevant de la position et du profil professionnel requis ;
- a3) Afin de remplir une vacance d'emploi, un jury nommé par la collectivité dresse les listes d'aptitude y afférentes, compte tenu des états de service, de la résidence, de l'ancienneté et de la situation familiale des intéressés ;
- a4) En tout état de cause, la mobilité volontaire est subordonnée à l'accord de la collectivité d'origine du fonctionnaire.

B

- b1) Les collectivités du statut unique peuvent pourvoir les postes vacants par voie de mutation, sur demande des fonctionnaires intéressés, à condition qu'ils relèvent de la position correspondante au sein d'une collectivité du statut unique ;
- b2) La mutation des fonctionnaires visés à l'alinéa précédent prend effet sur accord des collectivités concernées ;
- b3) Le présent article remplace l'art. 52 de la CCRT du 12 juin 2000, qui est abrogé.

3. Les fonctionnaires ainsi déplacés conservent leur position et leur contrat de travail continue de déployer ses effets, sans interruption, dans le cadre de la collectivité d'accueil.

4. Les mutations internes sont réglementées par l'art. 28 de la loi régionale n° 45/1995.

5. Les collectivités d'accueil peuvent avoir recours à la mobilité volontaire uniquement si elles ne disposent d'aucune liste d'aptitude relative à la position et/ou au profil professionnel à pourvoir.

6. Il peut être procédé à d'autres mouvements de fonc-

alla pari, previo consenso dei lavoratori e delle amministrazioni interessate, per la stessa posizione e a condizione di invarianza della dotazione organica.

Art. 30  
Riammissione in servizio

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni non seguite da trattamento previdenziale può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione e profilo rivestito, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.

2. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.

TITOLO IV  
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.31  
Stipendi tabellari

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale del comparto Unico Regionale in servizio alla data del 01.01.2000 o assunto successivamente.

2. Il valore degli stipendi tabellari nell'ambito delle diverse categorie stabilito nella tabella di cui all'art. 37 del contratto stipulato il 12 giugno 2000 è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella sottoriportata tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. Sono confermati l'indennità integrativa speciale ed il salario di professionalità come definite nell'allegato B al presente contratto, la retribuzione individuale di anzianità nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile ove acquisiti.

A decorrere dal 01.04.2003 il salario di professionalità del personale del Corpo forestale della Valle d'Aosta è allineato a quello spettante al restante personale delle corrispondenti posizioni di inquadramento.

tionnaires, sur accord de ces derniers et des collectivités concernées, pourvu que lesdits fonctionnaires relèvent de la même position et qu'aucun organigramme ne soit modifié.

Art. 30  
Réintégration dans l'emploi

1. Tout fonctionnaire dont la cessation du contrat de travail résulte d'une démission et qui n'a pas eu droit à pension peut demander, dans les 5 ans qui suivent la démission, à renouveler son contrat de travail. Au cas où ladite requête serait accueillie, le fonctionnaire est réintégré dans ses position et profil professionnel d'origine, selon le système de classement adopté par la collectivité.

2. Le contrat de travail ayant été renouvelé, le fonctionnaire réintégré est rémunéré conformément à ses catégorie, profil et position d'origine, exclusion faite de la rétribution individuelle d'ancienneté et de toute autre indemnité personnelle, même si elle est versée à titre continu et ne peut être résorbée.

3. Dans les cas visés aux alinéas précédents, le contrat de travail ne peut être renouvelé que si un emploi correspondant est disponible dans le cadre de l'organigramme de la collectivité.

TITRE IV  
TRAITEMENT

Art. 31  
Salaire fixe

1. Les dispositions de nature économique prévues par la présente convention s'appliquent aux fonctionnaires du statut unique régional en service au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou recrutés après ladite date.

2. Les salaires fixes des différentes catégories figurant au tableau visé à l'art. 37 de la convention signée le 12 juin 2000 sont augmentés, au titre de treize mois, des montants mensuels bruts figurant au tableau A ci-après, à compter des dates qui y sont indiquées.

3. L'indemnité complémentaire spéciale et le salaire de fonction sont confirmés tels qu'ils figurent à l'annexe B de la présente convention, tout comme la rétribution individuelle d'ancienneté et les autres éventuelles indemnités personnelles, versées à titre continu et ne pouvant être résorbées.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2003, le salaire de fonction des personnels du Corps forestier de la Vallée d'Aoste sera équivalent à celui versé aux autres fonctionnaires du statut unique relevant des positions correspondantes.

TABELLA A

| TABLEAU A

<b>BIENNIO ECONOMICO 2000/2001</b>		
<b>CATEGORIE E POSIZIONI</b>	<b>AUMENTI MENSILI</b>	
	01-lug-00	01-gen-01
D	€ 25,31	€ 41,32
C2	€ 22,21	€ 36,67
C1	€ 20,14	€ 33,57
B3	€ 18,59	€ 30,99
B2	€ 18,08	€ 30,47
B1	€ 17,56	€ 29,95
A	€ 16,53	€ 28,92

<i>PÉRIODE 2000/2001</i>		
<i>CATÉGORIES ET POSITIONS</i>	<i>AUGMENTATIONS MENSUELLES</i>	
	1 <sup>er</sup> juillet 2000	1 <sup>er</sup> janvier 2001
D	25,31 €	41,32 €
C2	22,21 €	36,67 €
C1	20,14 €	33,57 €
B3	18,59 €	30,99 €
B2	18,08 €	30,47 €
B1	17,56 €	29,95 €
A	16,53 €	28,92 €

<b>BIENNIO ECONOMICO 2002/2003</b>		
<b>CATEGORIE E POSIZIONI</b>	<b>AUMENTI MENSILI</b>	
	01-lug-02	01-apr-03
D	€ 30,28	€ 45,42
C2	€ 26,76	€ 40,14
C1	€ 24,41	€ 36,62
B3	€ 22,54	€ 33,80
B2	€ 22,07	€ 33,10
B1	€ 21,60	€ 32,40
A	€ 20,66	€ 30,99

<i>PÉRIODE 2002/2003</i>		
<i>CATÉGORIES ET POSITIONS</i>	<i>AUGMENTATIONS MENSUELLES</i>	
	1 <sup>er</sup> juillet 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003
D	30,28 €	45,42 €
C2	26,76 €	40,14 €
C1	24,41 €	36,62 €
B3	22,54 €	33,80 €
B2	22,07 €	33,10 €
B1	21,60 €	32,40 €
A	20,66 €	30,99 €

Dal 01.01.2002 gli stipendi tabellari di cui all'art. 37 del CCRL 12.06.2000 sono aggiornati come da tabella allegato B.

**Art. 32**

**Effetti dei nuovi trattamenti economici**

1. Le misure dei nuovi trattamenti economici hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza normale privilegiato, sull'indennità di fine servizio, sui premi di cui all'art. 49 del CCRL del 12.06.2000 e sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi riscatti.

2. I benefici economici di cui al comma 1 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel biennio 2000/2001 e 2002/2003 del periodo di vigenza del presente contratto di parte economica. Agli effetti dell'indennità di fine servizio si considerano solo gli sca-

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, les salaires fixes visés à l'art. 37 de la CCRT du 12 juin 2000 sont rajustés au sens du tableau visé à l'annexe B.

**Art. 32**

**Effets des nouveaux traitements**

1. L'application des nouveaux traitements comporte la modification du treizième mois, de la pension de retraite ordinaire ou privilégiée, de l'indemnité de départ, des indemnités visées à l'art. 49 de la CCRT du 12 juillet 2000, des retenues et des montants à verser en cas de rachat.

2. Les traitements visés au premier alinéa du présent article sont intégralement versés, aux échéances et selon les montants prévus, aux fonctionnaires ayant pris leur retraite pendant l'une des périodes de validité du volet économique de la présente convention, à savoir 2000/2001 ou 2002/2003. Aux fins de l'indemnité de départ, ne sont

glionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

Art. 33  
Fondo unico aziendale

1. L'art. 41 del CCRL del 12.06.2000 è sostituito dal seguente:

«1. Presso ciascun Ente, a decorrere dal 1° gennaio 2003, sono annualmente destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi le seguenti risorse:

- a) risorse dovute da disposizioni di legge, contrattuali, regolamentari e per indennità per le voci, ove dovute, nelle misure in essere al 31.12.1999 (per i Vigili del Fuoco al 01.01.2000) - fatta eccezione per i punti a, b, c, d, e, f, j, r, s, t, u, dell'art. 32 del CCRL 12 giugno 2000, riportate ai dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente, incrementato dalle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 o decrementato per eventuali diminuzioni della dotazione organica. Gli incrementi e/o i decrementi saranno proporzionati al periodo di effettivo servizio del personale;
- b) risorse pari al valore di € 1.353 moltiplicato per il numero di dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente, incrementate dalle assunzioni programmate per l'anno di riferimento ai sensi del R.R. 6/96 o decrementato per la eventuale diminuzione della dotazione organica. Gli incrementi e/o i decrementi saranno proporzionati al periodo di effettivo servizio del personale.»

Art. 33 bis  
Utilizzo del Fondo unico aziendale

1. L'art. 42 del CCRL 12/06/2000 è sostituito dal seguente:

«1. Le risorse di cui all'art. 41 sono finalizzate a:

- a) finanziare gli aumenti delle indennità previste nel FUA che interverranno a seguito dell'applicazione del presente accordo, salvo casi espressamente previsti;
- b) finanziare gli istituti contrattuali previsti dell'art. 32 del CCRL 12 giugno 2000, fatta eccezione per i punti a, b, c, d, e, f, i, j, r;
- c) promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia degli Enti e delle Amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali.»

Art. 33 ter  
Norma transitoria

1. Per il solo anno 2002 il fondo già costituito presso le Amministrazioni del comparto sarà incrementato di risorse

prises en compte que les sommes dues à la date de cessation de fonctions.

Art. 33  
Fonds unique d'établissement

1. L'art. 41 de la CCRT du 12 juin 2000 est remplacé comme suit :

« 1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 et aux fins de l'amélioration de la productivité, de l'efficacité et de l'efficacité des services, chaque année les administrations inscrivent les ressources suivantes sur le Fonds unique d'établissement :

- a) Ressources destinées, au sens de dispositions législatives, contractuelles et réglementaires, au paiement des indemnités visées à l'art. 32 de la CCRT du 12 juin 2000 – à l'exception des lettres a, b, c, d, e, f, j, r, s, t et u –, à raison des montants en vigueur au 31 décembre 1999 (ou, pour les sapeurs-pompiers, au 1<sup>er</sup> janvier 2000) et en fonction du nombre des personnels au 31 décembre de l'année précédente, augmenté du nombre d'agents dont le recrutement est planifié au titre de l'année de référence au sens du RR n° 6/1996 ou réduit du nombre d'agents ayant cessé leurs fonctions, proportionnellement à la période de service effectif ;
- b) Ressources correspondant au produit obtenu en multipliant 1 353 € par le nombre des fonctionnaires au 31 décembre de l'année précédente, augmenté du nombre d'agents dont le recrutement est planifié au titre de l'année de référence au sens du RR n° 6/1996 ou réduit du nombre d'agents ayant cessé leurs fonctions, proportionnellement à la période de service effectif. ».

Art. 33 bis  
Utilisation du Fonds unique d'établissement

1. L'art. 42 de la CCRT du 12 juin 2000 est remplacé comme suit :

« 1. Les ressources visées à l'art. 41 de la présente convention sont destinées :

- a) Au financement des augmentations des indemnités prévues par le Fonds unique d'établissement (FUE) découlant de l'application de la présente convention, sauf dans les cas expressément indiqués ;
- b) Au financement des instituts prévus par l'art. 32 de la CCRT du 12 juin 2000, exception faite des lettres a, b, c, d, e, f, i, j et r ;
- c) À l'amélioration réelle et significative de l'efficacité et de l'efficacité des établissements et des administrations, ainsi que de la qualité des services institutionnels. ».

Art. 33 ter  
Disposition transitoire

1. Au titre uniquement de 2002, le fonds déjà constitué auprès des collectivités du statut unique est augmenté d'une

pari al valore di € 190 moltiplicato per il numero di dipendenti in forza alla data di stipula del presente accordo.

Art. 34

1. Laddove due o più enti locali si convenzionino per costituire un'unica sede di segreteria il FUA di ciascun ente è incrementato di euro 2.200,00 da destinarsi al trattamento accessorio di quei dipendenti che in conseguenza dell'impiego parziale del Segretario nell'ente hanno aggravati di lavoro e/o responsabilità.

Art. 34 bis

1. È facoltà degli Enti di incrementare le risorse delle somme necessarie a garantire una disponibilità media di € 250,00 per dipendente qualora il pagamento degli istituti economici (indennità dovute) di cui all'art. 41 lett. a) del CCRL del 12.06.2000 possa determinare a preventivo, in sede di determinazione annuale del FUA, una disponibilità inferiore a detti 250,00 €.

2. Tale circostanza dovrà risultare dalla contrattazione decentrata ed essere certificata dal competente organo di controllo contabile dell'Ente.

3. Le maggiori risorse devono trovare copertura nelle disponibilità di bilancio dell'Ente interessato.

4. Laddove, a seguito dell'applicazione delle disposizioni del comma 1 del presente articolo, a consuntivo risultino eccedenze rispetto alla disponibilità media di 250,00 € per dipendente le stesse eccedenze costituiranno economie di bilancio per l'Ente.

Art. 35  
Indennità di servizio attivo

1. L'indennità di servizio attivo dei controllori regionali del Casinò è determinata negli importi indicati nella tabella sottoriportata, con le decorrenze ivi riportate:

CATEGORIE E POSIZIONI	DAL 01.04.2001	DAL 01.10.2002
D	€ 465,73	€ 697,22
C2	€ 439,91	€ 671,39

  

CATÉGORIES ET POSITIONS	À COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2001	À COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> OCTOBRE 2002
D	465,73 €	697,22 €
C2	439,91 €	671,39 €

2. Gli incrementi dell'indennità in argomento, in rapporto a quelli in essere rispettivamente alle date del

somme équivalent au produit de 190 € multiplié par le nombre de fonctionnaires en service à la date de passation de la présente convention.

Art. 34

1. Au cas où deux ou plusieurs collectivités locales feraient appel au même secrétaire communal, en vertu d'une convention ad hoc, le FUE de chaque collectivité concernée est augmenté de la somme de 2 200,00 €, destinée aux indemnités accessoires des fonctionnaires dont le travail et/ou les responsabilités augmentent du fait de la présence non continue du secrétaire communal au sein de la collectivité.

Art. 34 bis

1. Au cas où, lors de la détermination annuelle du FUE, il serait constaté que la somme moyenne disponible pour le paiement des indemnités visées à la lettre a) de l'art. 41 de la CCRT du 12 juin 2000 est inférieure à 250,00 € par fonctionnaire, les collectivités ont la faculté d'augmenter le FUE jusqu'à concurrence de ladite somme.

2. Cette éventualité doit figurer dans la convention décentralisée et être certifiée par l'organe de contrôle comptable de la collectivité concernée.

3. L'augmentation des ressources en cause doit être couverte par les crédits inscrits au budget de la collectivité.

4. Au cas où, suite à l'application des dispositions du premier alinéa du présent article, les comptes feraient état d'une somme excédant la somme moyenne de 250,00 € par fonctionnaire, la différence représente une économie dans le cadre du budget de la collectivité.

Art. 35  
Indemnité de service actif

1. L'indemnité de service actif des contrôleurs régionaux du Casinò est fixée selon les montants figurant au tableau ci-dessous, à compter des dates qui y sont indiquées :

2. Les augmentations de l'indemnité en cause par rapport aux montants en vigueur respectivement au 31 mars

31.03.2001 e del 30.09.2002, concorrono alla determinazione del fondo unico aziendale dell'amministrazione regionale.

Art. 36  
Divisa

1. Il personale al quale è prescritta e fornita dall'Amministrazione di appartenenza apposita divisa, ha l'obbligo di indossarla durante l'orario di lavoro.

Art. 36 bis  
Indennità pensionabile forestali

1. L'indennità pensionabile del Corpo Forestale della Valle d'Aosta viene rideterminata, con decorrenza 01.01.2002, nelle misure di seguito riportate:

€ 361,52	guardia con anzianità inferiore ai 5 anni;
€ 393,02	guardia con anzianità superiore ai 5 anni;
€ 536,60	brigadiere;
€ 574,82	maresciallo;
€ 622,85	funzionario.

2. Ai finanziamenti dell'indennità di cui al precedente comma 1 si provvede nel limite delle risorse di cui all'art. 41 del CCRL 12 giugno 2000, come sostituito dall'art. 33 del presente accordo.

Art. 37  
Indennità maneggio valori

1. Per ogni addetto adibito a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati a condizione che detto valore medio mensile raggiunga almeno l'ammontare di € 10.330,00 medi annui.

2. Gli importi giornalieri di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55.

3. Si mantengono, per la parte eccedente quanto stabilito dai precedenti commi, per i dipendenti che ne beneficiano alla data di stipulazione del presente accordo, eventuali indennità di cassa in essere presso gli enti. Le indennità cessano di produrre effetti nel caso di mutamento di mansioni dei dipendenti interessati.

4. Gli importi della indennità prevista dai commi precedenti sono stabiliti tenendo presente il limite delle risorse dell'art. 41 del CCRL del 12.06.2000, come sostituito dall'art. 33 del presente accordo.

2001 et au 30 septembre 2002 concourent à la détermination du fonds unique d'établissement de l'Administration régionale.

Art. 36  
Uniformes

1. Les fonctionnaires qui sont tenus au port d'un uniforme – fourni par l'administration d'appartenance – doivent l'endosser pendant leur horaire de travail.

Art. 36 bis  
Corps forestier : indemnité prise en compte  
aux fins de la retraite

1. Pour le personnel du Corps forestier de la Vallée d'Aoste, l'indemnité prise en compte aux fins de la retraite est fixée comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 :

361,52 €	garde ayant une ancienneté de moins de 5 ans ;
393,02 €	garde ayant une ancienneté de plus de 5 ans ;
536,60 €	brigadier ;
574,82 €	maréchal ;
622,85 €	fonctionnaire.

2. L'indemnité visée au premier alinéa du présent article est financée dans les limites des ressources prévues par l'art. 41 de la CCRT du 12 juin 2000, tel qu'il a été remplacé par l'art. 33 de la présente convention.

Art. 37  
Indemnité de caisse

1. Tout fonctionnaire préposé à un service comportant le maniement d'argent a droit à une indemnité journalière proportionnelle à la valeur mensuelle de l'argent manié, à condition que ladite valeur mensuelle ne soit pas inférieure à la somme moyenne annuelle de 10 330,00 €.

2. Les montants journaliers de l'indemnité en cause, fixés dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires, peuvent aller d'un minimum de 0,52 € à un maximum de 1,55 €.

3. Les fonctionnaires qui bénéficient, à la date de la passation de la présente convention, d'une indemnité de caisse dépassant les montants visés à l'alinéa précédent, continuent de la percevoir. L'indemnité de caisse n'est plus versée en cas de changement de fonctions.

4. Les montants de l'indemnité prévue aux alinéas précédents sont fixés compte tenu du plafond visé à l'art. 41 de la CCRT du 12 juin 2000, tel qu'il a été remplacé par l'art. 33 de la présente convention.

Art. 38  
Indennità di rischio

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 euro 20,66.

2. Gli Enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le indennità di rischio già riconosciute presso l'ente.

3. Tale indennità non spetta al personale del corpo valdostano dei vigili del fuoco ed al corpo forestale della Valle d'Aosta.

4. Ai finanziamenti dell'indennità di cui al precedente comma 1 si provvede nel limite di cui all'art. 41 del CCRL 12 giugno 2000, come sostituito dall'art. 33 del presente accordo.

Art. 38 bis  
Indennità operatori area di vigilanza municipale

1. Al personale dell'area di vigilanza inquadrato in categoria C posizione C1, compete a titolo di integrazione tabellare un'indennità pari ad € 970,00 annui. Detto importo sostituisce l'indennità di vigilanza prevista all'art. 41 lettera a) del CCRL 12.06.2000.

Art. 38 ter  
Particolari indennità accessorie

1. Le particolari indennità accessorie, in essere presso ogni singolo ente e non menzionate nel presente accordo, che per le loro specificità interessano particolari operatori del comparto sono oggetto di contrattazione decentrata nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 33 lettera b).

Art. 38 quater

1. La misura massima della retribuzione di posizione di cui all'art. 19 del CCRL del 12.06.2000 è elevata a € 7.950,00.

Il valore economico massimo della retribuzione di cui all'art. 20 comma 3 è elevato a € 4.540,00.

I valori di cui alla tabella dell'art. 24 sono rideterminati nel modo seguente:

POSIZIONE	INDENNITÀ INCENTIVANTE
A	€ 680,00
B1	€ 800,00

Art. 38  
Indemnité de risque

1. Le personnel qui exerce les fonctions visées au deuxième alinéa du présent article a droit à une indemnité mensuelle de 20,66 € au titre de la période effective d'exposition au risque.

2. Dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires, les collectivités déterminent les prestations qui comportent une exposition continue et directe à des risques susceptibles de porter préjudice à la santé et à la sécurité du personnel, sans préjudice toutefois des indemnités déjà versées.

3. L'indemnité en cause n'est pas versée au personnel du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers et du Corps forestier de la Vallée d'Aoste.

4. L'indemnité visée au premier alinéa du présent article est financée dans les limites fixées par l'art. 41 de la CCRT du 12 juin 2000, tel qu'il a été remplacé par l'art. 33 de la présente convention.

Art. 38 bis  
Indemnité due aux agents communaux  
affectés à l'aire de la surveillance

1. Les agents de catégorie C, position C1, affectés à l'aire de la surveillance bénéficient d'une indemnité de 970,00 € par an, à titre de complément du salaire fixe. Ledit montant remplace l'indemnité de surveillance prévue par la lettre a) de l'art. 41 de la CCRT du 12 juin 2000.

Art. 38 ter  
Indemnités accessoires particulières

1. Les indemnités accessoires particulières non mentionnées dans la présente convention, concernant, du fait de leur spécificité, certains fonctionnaires, sont fixées dans le cadre des conventions décentralisées, dans les limites des ressources inscrites au fonds visé à la lettre b) de l'art. 33 de la présente convention.

Art. 38 quater

1. Le montant maximum de la prime de responsabilité visée à l'art. 19 de la CCRT du 12 juin 2000 est élevé à 7 950,00 €.

Le montant maximum de la prime visée au troisième alinéa de l'art. 20 est élevé à 4 540,00 €.

Les montants visés au tableau de l'art. 24 sont rajustés comme suit :

POSITION	PRIME DE RENDEMENT
A	680,00 €
B1	800,00 €

B2	€ 910,00
B3	€ 1.020,00
C1	€ 1.250,00
C2	€ 1.420,00
D	€ 1.700,00

2. Gli Enti provvederanno in sede di contrattazione decentrata agli eventuali adeguamenti che avranno decorrenza dall'01.01.2003, fatti salvi gli accordi già in essere nel 2003.

Art. 39  
Indennità per il personale educativo

1. Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di € 464,81 annue lorde, prevista dall'art. 32, lett. q) del C.C.R.L. 12.06.2000.

2. Allo stesso personale dal 01.07.2001 tale indennità viene ulteriormente incrementata di € 340,86 annui lordi.

Art. 40  
Indennità chilometrica

1. Ai dipendenti autorizzati ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto per esigenze di servizio è prevista un'indennità chilometrica pari al valore di un quarto del prezzo di un litro di benzina verde. La presente disposizione si applica anche al di fuori dei casi di cui all'art. 44 del presente accordo.

2. L'indennità chilometrica viene rideterminata ogni qualvolta il prezzo al litro si discosti per difetto o per eccesso di oltre € 0,026 rispetto al prezzo di riferimento individuato da ciascuna amministrazione.

Art. 41  
Bilinguismo

1. Ai dipendenti degli enti facenti parte del comparto unico regionale è attribuita un'indennità di bilinguismo con la decorrenza e nelle misure mensili lorde come da sottoriportata tabella:

CATEGORIE E POSIZIONI	DAL 01.07.2001
D	€ 209,23
C1 - C2	€ 174,53
A - B1 - B2 - B3	€ 139,83

2. Si riportano gli importi lordi mensili dell'indennità di bilinguismo di cui al precedente comma 1 nell'allegata tabella C.

B2	910,00 €
B3	1 020,00 €
C1	1 250,00 €
C2	1 420,00 €
D	1 700,00 €

2. Les collectivités procèdent aux éventuels rajustements dans le cadre des conventions décentralisées. Lesdits rajustements entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003, sans préjudice des accords déjà valables au titre de 2003.

Art. 39  
Indemnité due au personnel éducateur

1. Le personnel éducateur des crèches continue de toucher l'indemnité professionnelle brute annuelle de 464,81 € prévue par la lettre q) de l'art. 32 de la CCRT du 12 juin 2000.

2. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001, le montant brut annuel de 340,86 € est ajouté à l'indemnité en cause.

Art. 40  
Indemnité kilométrique

1. Les fonctionnaires autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour des exigences de service ont droit à une indemnité kilométrique équivalant à la valeur d'un quart du prix d'un litre d'essence sans plomb. La présente disposition s'applique également aux cas non prévus par l'art. 44 de la présente convention.

2. L'indemnité kilométrique en cause est rajustée chaque fois que le prix d'un litre d'essence augmente ou diminue de plus de 0,026 € par rapport au prix de référence pris en compte par chaque collectivité.

Art. 41  
Bilinguisme

1. Le personnel des collectivités du statut unique régional bénéficie d'une prime de bilinguisme selon les montants mensuels bruts figurant au tableau ci-après, selon les délais qui y sont indiqués :

CATÉGORIES ET POSITIONS	À COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2001
D	209,23 €
C1 - C2	174,53 €
A - B1 - B2 - B3	139,83 €

2. Les montants mensuels bruts de la prime de bilinguisme visée au premier alinéa du présent article sont également indiqués au tableau C, annexé à la présente convention.

Art. 42  
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Qualora ricorrono le condizioni di cui ai commi 1 e 2 il limite annuo di prestazioni straordinarie è fissato in 200 ore. La spesa complessiva annua per straordinario non può comunque eccedere la somma determinata dal numero di 50 ore per il valore orario ordinario per il numero di dipendenti per ogni posizione economica assunti a tempo indeterminato in forza al 31/12 dell'anno precedente. Per il personale part-time sono riproporzionate alla percentuale di attività prestata;

4. Nei limiti di spesa di cui al comma 3, per esigenze eccezionali debitamente motivate il limite massimo individuale di cui al precedente comma 3) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4 bis. Per la spesa complessiva annua di cui al comma 3 si costituisce apposito fondo. È abrogato il punto d) dell'art. 41 del CCRL 12.06.2000. Le disponibilità eventualmente non spese di detto fondo costituiscono economie per l'Ente.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata dal primo giorno del mese successivo alla stipulazione del presente CCRL, maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 55, comma 2 lettera b) incrementata dal rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno (compresi i giorni feriali non lavorativi);
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo

Art. 42  
Heures supplémentaires

1. Le recours aux heures supplémentaires vise à faire face à des situations exceptionnelles et ne peut donc pas représenter un élément ordinaire de planification du temps de travail et de couverture de l'horaire de travail.

2. Les heures supplémentaires doivent être expressément autorisées par le dirigeant, compte tenu des exigences organisationnelles et de service, toute forme d'autorisation générale étant exclue.

3. Si les conditions visées aux premier et deuxième alinéas du présent article sont réunies, le plafond annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200. La dépense globale annuelle pour les heures supplémentaires ne peut, en tout état de cause, dépasser la somme que l'on obtient en multipliant 50 heures par la rémunération horaire ordinaire et par le nombre de fonctionnaires de chaque position à contrat à durée indéterminée et en service au 31 décembre de l'année précédente. Pour ce qui est du personnel en régime de travail à temps partiel, les heures supplémentaires sont calculées proportionnellement au pourcentage prévu par ledit régime.

4. Dans le respect du plafond de dépense visé au troisième alinéa du présent article et pour des exigences exceptionnelles et dûment motivées, le plafond annuel individuel d'heures supplémentaires susmentionné peut être augmenté dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires.

4 bis. Un fonds ad hoc est créé pour la couverture de la dépense globale annuelle visée au troisième alinéa du présent article. La lettre d) de l'art. 41 de la CCRT du 12 juin 2000 est abrogée. Les éventuelles ressources dudit fonds non utilisées représentent une économie pour la collectivité concernée.

5. Le nouveau montant horaire de la rémunération des heures supplémentaires est versé à compter du premier jour du mois qui suit celui de la passation de la présente CCRT et correspond à la rémunération horaire ordinaire, calculée conventionnellement en divisant par 156 la rémunération visée à la lettre b) du deuxième alinéa de l'art. 55, augmentée de la part du 13<sup>e</sup> mois et majorée au sens de l'alinéa ci-après.

6. La majoration visée à l'alinéa précédent correspond :

- à 15% pour les heures supplémentaires effectuées pendant le jour (y compris les jours ouvrables non ouvrés) ;
- à 30% pour les heures supplémentaires effectuées pendant les jours fériés ou pendant la nuit (de 22 heures à 6 heures du lendemain) ;
- de 50% pour les heures supplémentaires effectuées pendant la nuit des jours fériés.

7. Les prestations de travail fournies par chaque fonc-

lo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. A richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro l'anno di riferimento. In tale ipotesi spetta, comunque, al dipendente la maggiorazione prevista dal comma 6 da pagarsi il bimestre successivo alla prestazione lavorativa a condizione che il relativo finanziamento trovi capienza nell'apposito fondo di cui al comma 4 bis. Particolari forme di compensazione in presenza di specifiche esigenze dell'ente possono essere stabilite previa informazione alle OO.SS.

9. La decorrenza dei commi 3, 4, e 4bis del presente articolo è fissata al 01.01.2002.

10. Il presente articolo non si applica al personale del corpo valdostano dei vigili del fuoco per il quale resta in essere la disposizione dell'art. 16 del CCRL del 07.03.2001.

#### Art. 43

Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità naturali

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali può essere effettivamente reso oltre il limite fissato dal precedente art. 42.

#### Art. 44

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

- a) una indennità di trasferta pari a:
- € 28,80 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
  - € 1,20 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
- b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto

tionnaire à quelque titre que ce soit ne peuvent dépasser, en règle générale, les 10 heures par jour.

8. Sur demande du fonctionnaire, les heures supplémentaires dûment autorisées peuvent être récupérées avant la fin de l'année de référence, compte tenu des exigences organisationnelles et de service. En cette occurrence, le fonctionnaire a droit, en tout état de cause, à la majoration prévue par le sixième alinéa du présent article, qui lui est versée le bimestre suivant celui où il a effectué les heures supplémentaires, à condition que le fonds visé à l'alinéa 4 bis dispose des ressources nécessaires. En cas d'exigences particulières, des formes spéciales de compensation peuvent être prévues, à condition que les organisations syndicales en soient informées au préalable.

9. Les dispositions des alinéas 3, 4 et 4 bis du présent article sont appliquées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

10. Le présent article ne s'applique pas au personnel du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers, pour lequel demeure valable la disposition de l'art. 16 de la CCRT du 7 mars 2001.

#### Art. 43

Heures supplémentaires effectuées en cas d'élections, d'événements extraordinaires ou de catastrophes naturelles

1. Les heures supplémentaires effectuées en cas d'élections, de référendums, d'événements extraordinaires imprévisibles ou de catastrophes naturelles peuvent dépasser le plafond fixé à l'art. 42 de la présente convention.

#### Art. 44

Déplacements

1. Le présent article s'applique à tout fonctionnaire qui doit exercer ses fonctions dans une localité autre que celle où il réside habituellement et située à plus de 10 km du lieu de travail ordinaire. Si le déplacement est effectué dans une localité située entre ledit lieu de travail et le lieu de résidence du fonctionnaire, la distance est calculée à partir du lieu le plus proche à celui du déplacement. Si celui-ci est situé plus loin que le lieu où le fonctionnaire en cause réside habituellement, la distance est calculée à partir du lieu de résidence.

2. En sus de la rémunération ordinaire, le personnel visé au premier alinéa du présent article a droit :

- a) À une indemnité de déplacement équivalant à :
- 28,80 € toutes les 24 heures ;
  - 1,20 € pour chaque heure de déplacement, qu'il s'agisse d'un déplacement de moins ou de plus de 24 heures ;
- b) Au remboursement des frais de transport effectivement supportés (train, avion, bateau ou autres moyens de

extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:

- 1 classe - cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia;
  - classe economica per i viaggi in aereo;
- c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 12;
- d) il compenso per 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 che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
- Per i dipendenti regionali rimangono in vigore gli accordi particolari previsti dall'art. 12 del CCRL del 05.03.1998, fatti salvi gli aggiornamenti del trattamento economico.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quarto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 22,26 per il primo pasto e di complessive € 44,26 per i due pasti. Per le trasferte di durata inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Al personale delle diverse categorie inviato in trasfer-

transport non urbains), dans les limites du coût du titre de transport pour la classe indiquée ci-après, pour toutes les catégories :

- 1<sup>re</sup> classe ou couchette de 1<sup>re</sup> classe, pour les voyages en train ;
  - classe économique, pour les voyages en avion ;
- c) Au remboursement des frais de transport supportés (taxi ou transports collectifs urbains), dans les cas et aux conditions établis par les collectivités, suivant la réglementation visée au douzième alinéa du présent article ;
- d) À la rémunération des heures supplémentaires, si le travail dans le cadre du déplacement dépasse l'horaire de travail journalier ordinaire du fonctionnaire. À cette fin, seules les heures effectivement travaillées sont prises en compte, sauf pour ce qui est des chauffeurs ; pour ces derniers, le temps du déplacement et le temps consacré à la surveillance du véhicule sont considérés comme des heures travaillées.
- Pour ce qui est du personnel régional, il est fait application des dispositions de l'art. 12 de la CCRT du 5 mars 1998, sans préjudice des rajustements de la rémunération.

3. La durée du voyage est prise en compte dans le calcul des heures de déplacement uniquement aux fins visées à la lettre a) du deuxième alinéa du présent article.

4. Tout fonctionnaire peut être autorisé à utiliser son véhicule personnel, si cela s'avère plus avantageux que le recours aux transports collectifs et à condition que le déplacement ait lieu dans une localité autre que celle où le fonctionnaire réside habituellement située à plus de 10 kilomètres de son lieu de travail habituel. En cette occurrence, le fonctionnaire a droit à l'indemnité visée à la lettre a) du deuxième alinéa du présent article, éventuellement réduite aux termes du huitième alinéa, au remboursement des péages autoroutiers, des frais de stationnement et de garde du véhicule, ainsi qu'à une indemnité kilométrique équivalant à un quart du coût d'un litre d'essence sans plomb pour chaque kilomètre.

5. En cas de déplacement dont la durée dépasse 12 heures, le fonctionnaire a droit au remboursement des frais d'hébergement dans un hôtel quatre étoiles et d'un ou de deux repas journaliers, à raison de 22,26 € maximum pour un repas et de 44,26 € maximum pour les deux repas. Pour les déplacements de moins de 8 heures, le remboursement d'un seul repas est prévu.

En cas de déplacement dans la même localité pour une durée non inférieure à trente jours, le fonctionnaire a droit au remboursement des frais d'hébergement dans une résidence touristique et hôtelière d'une catégorie correspondant à celle prévue pour les hôtels, à condition que cette solution s'avère avantageuse eu égard au coût moyen des hôtels de la catégorie autorisée, dans la localité concernée.

6. Le personnel des différentes catégories envoyé en dé-

ta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

7. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfettaria di € 20,66 lorde. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

7 bis. È consentito l'utilizzo in trasferta del buono mensa in alternativa del rimborso pasto.

8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

9. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 3 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente.

10. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

11. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

12. Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

13. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- l'indennità di trasferta di cui al comma 2, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 8;
- i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

14. Agli oneri derivanti dall'indennità di trasferta si fa

placement pour collaborer avec les membres d'une délégation officielle de la collectivité a droit aux remboursements et aux bénéfices accordés aux membres de ladite délégation.

7. Après avoir consulté les organisations syndicales, les collectivités déterminent les cas dans lesquels les remboursements visés au cinquième alinéa du présent article peuvent être remplacés par le versement d'une somme forfaitaire brute de 20,66 €, à savoir les cas dans lesquels le personnel en déplacement ne peut prendre ses repas ou être hébergé du fait de l'absence de structures d'hébergement et de services de restauration. Suivant la même procédure, les collectivités fixent les conditions pour le remboursement des frais relatifs au transport du matériel et des équipements dont le personnel en déplacement a besoin pour exercer ses fonctions.

7 bis. Pendant les déplacements, le personnel peut utiliser le ticket-repas au lieu de se faire rembourser le repas.

8. Si un fonctionnaire bénéficie du remboursement visé au cinquième alinéa du présent article, l'indemnité visée au deuxième alinéa est réduite de 70%. En aucun cas les fonctionnaires ne peuvent choisir de bénéficier de l'indemnité de déplacement tout entière.

9. L'indemnité de déplacement n'est pas versée au titre des déplacements d'une durée de moins de 3 heures ou des déplacements effectués par le personnel préposé à la surveillance ou au gardiennage dans le cadre de l'exercice de ses fonctions institutionnelles, dans le ressort de la collectivité.

10. L'indemnité de déplacement cesse d'être versée après 240 jours de déplacement continu dans une même localité.

11. Le fonctionnaire en déplacement aux termes du présent article a droit à une avance non inférieure à 75% de la rémunération globale présumée relative à la période de déplacement.

12. Après avoir consulté les organisations syndicales, les collectivités réglementent, par les actes que leur organisation respective prévoit à cet effet et en fonction de leurs exigences organisationnelles, les détails ou les aspects relatifs aux déplacements qui ne sont pas prévus par le présent article et établissent les pièces nécessaires aux fins des remboursements et les modalités de ces derniers.

13. Les déplacements à l'étranger sont régis par les dispositions du présent article, avec les précisions ci-après :

- l'indemnité de déplacement visée à la lettre a) du deuxième alinéa est augmentée de 50% et les dispositions du huitième alinéa ne sont pas appliquées ;
- les remboursements des frais pour les repas visés au cinquième alinéa sont augmentés de 30%.

14. Les dépenses découlant du versement de l'indemnité

fronte nei limiti delle risorse del FUA, fatta eccezione per i rimborsi delle indennità chilometriche e spese sostenute che dovranno trovare previsione nei bilanci dei singoli enti.

Art. 45  
Trattamento di trasferimento

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone conviventi che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 44 comma 12 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente, secondo le condizioni d'uso.

2. Al dipendente competono anche:

- l'indennità di trasferta di cui all'art. 44 comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;
- una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun ente in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4.

3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennità per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.

4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

5. Il presente articolo non si applica al personale ausiliario, tecnico e di segreteria perdente posto della scuola.

Art. 46  
Copertura assicurativa

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 17, 20 e 21 del CCRL del 12.06.2000, o altri particolari incarichi, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio,

de déplacement sont couvertes par les crédits du FUE, exception faite des remboursements des indemnités kilométriques et des frais supportés, qui doivent être prévus dans le budget de chaque collectivité.

Art. 45  
Mutations

1. Tout fonctionnaire muté pour des exigences organisationnelles ou de service a droit, lorsque sa mutation comporte le changement de résidence, au remboursement des frais de déplacement, de restauration et, éventuellement, d'hébergement pour lui et pour les membres de son foyer qui le suivent (conjoint, enfants, parents jusqu'au 3<sup>e</sup> degré et alliés jusqu'au 2<sup>e</sup> degré), ainsi que des frais de déménagement (meubles, bagages, etc.), à condition que lesdits frais soient justifiés et dans les limites fixées au douzième alinéa de l'art. 44 de la présente convention et sur accord pris avec la collectivité, selon les modalités y afférentes.

2. Le fonctionnaire muté touche entre autres :

- l'indemnité de déplacement visé au deuxième alinéa de l'art. 44 de la présente convention, limitativement à la durée du voyage ;
- une indemnité de mutation dont le montant – qui est plus élevé si le fonctionnaire se déplace avec sa famille et qui varie d'un minimum de trois à un maximum de six mois de traitement – est fixé dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires et financé par les ressources visées au quatrième alinéa du présent article.

3. Par ailleurs, tout fonctionnaire muté a droit au remboursement de la somme éventuellement versée à titre de pénalité pour la résiliation anticipée du contrat de location de son logement.

4. Les dépenses découlant de l'application du présent article sont couvertes par les ressources prévues à cet effet aux budgets des collectivités.

5. Le présent article ne s'applique pas au personnel des écoles (auxiliaire, technique et préposé au secrétariat) dont les postes sont destinés à être supprimés.

Art. 46  
Assurances

1. Les collectivités souscrivent une assurance afin de couvrir la responsabilité civile des personnels qui remplissent l'une des fonctions visées aux art. 17, 20 et 21 de la CCRT du 12 juin 2000 ou d'autres fonctions particulières, ainsi que les frais d'aide juridictionnelle, sauf en cas de dolo ou de faute grave. Les ressources financières destinées à cette fin sont indiquées aux budgets respectifs, compte tenu des disponibilités effectives.

2. Les collectivités souscrivent à une police d'assurance en faveur des fonctionnaires autorisés à utiliser leur véhicule personnel lorsqu'ils sont en déplacement ou lorsqu'ils

del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 11 del CCRL del 12.06.2000.

8. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile, amministrativa e contabile nei confronti del personale tecnico in servizio presso i laboratori del Servizio Sviluppo delle Produzioni agroalimentari incaricato della firma dei rapporti di prova, di cui al Manuale della qualità, nonché dei correlati oneri di patrocinio legale, in relazione ad eventuali danni dallo stesso arrecati a terzi, nello svolgimento dei compiti del proprio ufficio, con esclusione delle ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

Art. 47  
Trattenute per scioperi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 55 comma 2 lettera c) del presente accordo alla quale deve essere aggiunta la misura di 1/156 dell'importo mensile dell'indennità di bilinguismo.

2. Nel caso di scioperi per l'intera giornata lavorativa, la relativa trattenuta sulle retribuzioni è pari alla misura giornaliera della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 55 comma 2 lettera c) del presente accordo alla quale deve essere aggiunta la misura di 1/30 dell'importo men-

exercer leurs fonctions en dehors du bureau, limitativement au temps strictement nécessaire.

3. La police d'assurance visée au deuxième alinéa du présent article vise à couvrir les risques d'endommagement du véhicule du fonctionnaire et des biens qu'il transporte, de blessures ou de décès dudit fonctionnaire et des personnes qu'il a été autorisé à transporter, risques non compris dans l'assurance tierce obligatoire.

4. Les polices d'assurance relatives aux véhicules appartenant à l'administration sont, en tout état de cause, complétées par la couverture, dans les limites et suivant les modalités visées aux deuxième et troisième alinéas du présent article, des risques de blessures ou de décès du chauffeur et des personnes que celui-ci a été autorisé à transporter.

5. Les pleins des polices d'assurance ne sauraient dépasser les pleins prévus par la loi relative à l'assurance obligatoire au titre des dommages correspondants.

6. Les montants liquidés par les compagnies sur la base des polices d'assurance auxquelles ont souscrit des tiers responsables et des polices prévues par le présent article sont déduits des sommes éventuellement dues à titre d'indemnisation équitable pour le même accident.

7. Les conditions prévues par les polices d'assurance sont communiquées aux organisations syndicales visées à l'art. 11 de la CCRT du 12 juin 2000.

8. Les collectivités souscrivent une assurance afin de couvrir la responsabilité civile, administrative et comptable du personnel technique des laboratoires du Service de l'essor des productions agroalimentaires chargés de signer les rapports d'essai visés au manuel de la qualité, ainsi que les frais d'aide juridictionnelle en cas de dommages causés à des tiers par ledit personnel dans l'exercice de ses fonctions, sauf en cas de dol ou de faute grave. Les crédits destinés à cet effet sont indiqués aux budgets respectifs, compte tenu des disponibilités effectives.

Art. 47  
Retenues pour cause de grève

1. En cas de grève d'une durée inférieure à une journée de travail, les retenues sont opérées en fonction de la durée effective de la cessation du travail, qui ne peut être inférieure à une heure. Chaque heure de grève comporte une retenue correspondant au montant horaire de la rémunération mensuelle individuelle visée à la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 55 de la présente convention, majoré d'un 1/56<sup>e</sup> du montant mensuel de la prime de bilinguisme.

2. Si la grève dure toute la journée de travail, les retenues y afférentes correspondent au montant journalier de la rémunération mensuelle individuelle visée à la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 55 de la présente convention, majoré d'un 1/30<sup>e</sup> du montant mensuel de la prime de bilin-

sile dell'indennità di bilinguismo. Laddove la giornata lavorativa sia superiore alle otto ore, per le ore eccedenti si applica il precedente comma 1.

3. L'adesione agli scioperi avviene nelle forme, modi e durata stabilite dalle OO.SS.

Art.48  
Mensa

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili oggetto di contrattazione decentrata, possono istituire mense di servizio o in alternativa attribuire al personale buoni pasto sostitutivi secondo le modalità indicate nell'art. 49

2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa con una pausa di almeno trenta minuti e con l'osservanza delle seguenti condizioni:

- a) che sia prestata attività al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (dopo le ore 12.00);
- b) che sia prestata attività al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali (dopo le ore 20.00);

3. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari alla differenza tra il costo dello stesso e la quota di cui all'art. 49, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari a quello più basso pagato dai dipendenti per la mensa a pasto pieno gestita da terzi se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

4. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori e/o alle persone non autosufficienti. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di lavoro.

5. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione.

6. Per gli uffici che hanno sede in comuni (anche esteri) nei quali non è possibile e/o conveniente stipulare convenzioni per mense gestite da terzi, ove ricorrono le condizioni di cui al comma 2, su presentazione di pezze giustificative, previa motivata disposizione dell'ente, ai lavoratori interessati verrà corrisposto l'equivalente dell'importo di cui all'art. 49 comma 1.

7. Restano in vigore fino alla loro scadenza i contratti conseguenti a gare già indette alla data di stipulazione del presente contratto.

guismo. Si la journée de travail dépasse les huit heures, il est fait application des dispositions du premier alinéa du présent article pour ce qui est des heures de travail au-delà de la huitième.

3. Les fonctionnaires peuvent exercer leur droit de grève dans les formes et selon les modalités et les délais fixés par les organisations syndicales.

Art. 48  
Service de restauration

1. Compte tenu de leur organisation et si les ressources prévues par les conventions décentralisées le permettent, les collectivités peuvent mettre en place un service de restauration pour leurs fonctionnaires ou attribuer à ces derniers des tickets-repas, suivant les modalités visées à l'art. 49 de la présente convention.

2. Peuvent bénéficier du service de restauration les fonctionnaires qui font une pause d'au moins trente minutes au cours de leur journée de travail et qui réunissent l'une des conditions suivantes :

- a) Travailler le matin et l'après-midi (après 12 h) ;
- b) Travailler l'après-midi et le soir (après 20 h).

3. Les fonctionnaires sont tenus de payer, pour chaque repas, une somme équivalant à la différence entre le coût dudit repas et le montant visé à l'art. 49 de la présente convention, si le service de restauration est géré par des tiers, ou bien une somme équivalant au montant le plus bas prévu pour le service de restauration géré par des tiers, si le service en cause est géré directement par la collectivité.

4. Le service de restauration est gratuit pour le personnel qui, pendant les repas, est tenu d'exercer des fonctions de surveillance et d'assistance de mineurs et/ou de personnes non autonomes. Le temps du repas est pris en compte, de plein droit, dans le calcul de l'horaire de travail.

5. En tout état de cause, toute forme de cession à titre onéreux des tickets-repas est exclue.

6. Si les bureaux sont situés dans une commune (même étrangère) où il s'avère impossible et/ou peu avantageux de passer des conventions avec des tiers et si le fonctionnaire réunit les conditions visées au deuxième alinéa du présent article, ainsi que sur présentation des pièces justificatives requises et sur décision motivée de la collectivité, celle-ci peut verser audit fonctionnaire une somme équivalant au montant visé au premier alinéa de l'art. 49 de la présente convention.

7. Les contrats passés suite à des appels d'offres déjà lancés à la date de la signature de la présente convention restent en vigueur jusqu'à leur expiration.

Art. 49  
Buoni pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari a Euro 5.00 per il pasto completo e a Euro 3.00 per il piatto unico.

2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 48 comma 2, fatto salvo quanto previsto dal penultimo periodo del citato comma.

Art. 50  
Trattamento economico dei dipendenti  
in distacco sindacale

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'accordo sulla Disciplina dei Distacchi, Aspettative e Permessi Sindacali nelle Amministrazioni del Comparto Enti Locali della Valle d'Aosta siglato il 13.11.98, compete la retribuzione individuale di cui agli artt. 17 e 19 – se in godimento al momento del distacco – 37, 39, 40 del CCRL del 12.06.2002. La retribuzione di risultato è pari al valore medio della corrispondente posizione nell'ambito dell'ente di appartenenza. Vengono altresì garantiti la retribuzione individuale di anzianità, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.

2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione di carriera.

3. Per i relativi oneri finanziari vige il citato accordo del 13.11.98

50 bis

1. I permessi sindacali giornalieri e/o orari retribuiti sono da considerarsi a tutti gli effetti presenze in servizio

TITOLO V  
FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51  
Strumenti per attuare la flessibilità  
del rapporto di lavoro

1. La flessibilità del rapporto di lavoro si attua attraverso gli istituti del lavoro temporaneo, del lavoro a tempo parziale e del lavoro a termine.

Art. 52  
Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Gli enti possono stipulare contratti di lavoro tempora-

Art. 49  
Tickets-repas

1. La valeur du ticket-repas est de 5,00 € pour le repas complet et de 3,00 € pour un seul plat.

2. Dans le respect de la réglementation sur l'horaire adoptée par les collectivités, les fonctionnaires qui réunissent les conditions visées au deuxième alinéa de l'art. 48 de la présente convention ont droit à un ticket-repas au titre de chaque jour effectivement travaillé, sans préjudice des dispositions de l'avant-dernière phrase de l'alinéa susmentionné.

Art. 50  
Rémunération des fonctionnaires  
détachés auprès d'une organisation syndicale

1. Les fonctionnaires détachés auprès d'une organisation syndicale au sens de l'accord sur les détachements et les autorisations d'absence pour des raisons syndicales des personnels des collectivités locales de la Vallée d'Aoste signé le 13 novembre 1998, ont droit à la rémunération individuelle visée aux art. 17 et 19 – s'ils en bénéficiaient lors du détachement – 37, 39 et 40 de la CCRT du 12 juin 2002. Lesdits fonctionnaires touchent un salaire de résultat dont la valeur correspond à celle du salaire de résultat moyen prévu pour leur position au sein de l'administration d'appartenance et ont droit, entre autres, à la rémunération individuelle d'ancienneté, ainsi qu'aux indemnités personnelles versées à titre continu et ne pouvant être résorbées.

2. Les périodes de détachement auprès d'une organisation syndicale ou d'absence pour exercer des activités syndicales sont valables pour l'avancement à l'ancienneté, aux fins du déroulement de leur carrière.

3. Pour ce qui est des dépenses afférentes aux détachements, il est fait application des dispositions de l'accord du 13 novembre 1998.

Art. 50 bis

1. Les fonctionnaires bénéficiant d'autorisations d'absence portant sur un ou plusieurs jours ou sur une ou plusieurs heures sont considérés comme étant en service.

TITRE V  
FLEXIBILITÉ DE LA RELATION DE TRAVAIL

Art. 51  
Outils pour la concrétisation de la flexibilité  
de la relation de travail

1. La flexibilité de la relation de travail se concrétise par le travail temporaire, le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée.

Art. 52  
Contrat de travail temporaire

1. Afin de satisfaire à des exigences de caractère non

neo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario.

2. In particolare, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c) della legge n. 196/1997, i contratti di fornitura sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

- a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione, anche al fine di sperimentarne la necessità;
- b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazioni, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
- c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;
- d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;
- e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, della sicurezza, dell'ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standards predefiniti.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili del corpo valdostano dei vigili del fuoco, corpo forestale della Valle d'Aosta e della polizia municipale. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

5. Si rinvia alle disposizioni della L. n. 196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni, per gli aspetti non previsti dal presente articolo.

continu et/ou périodique ou découlant de cas d'urgence auxquels il s'avère impossible de faire face avec le personnel en service ou suivant les modalités du recrutement ordinaire, les collectivités peuvent passer des contrats de travail temporaire, suivant les dispositions de la loi n° 196/1997.

2. En particulier, en sus des cas prévus par les lettres b) et c) du deuxième alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 196/1997, les contrats en cause peuvent être passés, dans le respect des critères généraux visés au premier alinéa du présent article :

- a) Avec des professionnels dont la présence n'est pas prévue au sein de la collectivité, afin de vérifier, entre autres, si leurs compétences sont nécessaires ;
- b) Dans des cas exceptionnels et motivés non pris en compte lors de la planification des besoins, afin de pourvoir des postes vacants pendant une période de 60 jours maximum, à condition que les procédures visant à pourvoir lesdits postes à titre définitif aient été entamées ; ladite période peut être prolongée jusqu'à 180 jours lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes relatifs à des profils professionnels qu'il est difficile de repérer ou qui s'avèrent nécessaires afin que le niveau prévu des prestations soit assuré, notamment dans le secteur de l'assistance ;
- c) En cas d'augmentation du travail ou d'activités liées à des exigences extraordinaires pouvant découler, entre autres, d'innovations législatives comportant l'attribution de nouvelles fonctions qui ne peuvent être remplies par le personnel en service ;
- d) Lorsque des compétences professionnelles particulières sont nécessaires, du fait de l'activation et de la mise à jour de systèmes d'information ou de contrôle de la gestion et de l'élaboration de manuels de qualité et de chartes des services, et que le personnel de la collectivité ne dispose pas desdites compétences ;
- e) Afin de satisfaire à des exigences techniques particulières et de créer les compétences nécessaires dans le domaine de la prévention, de la sécurité, du milieu de travail et des services aux personnes, selon des niveaux préétablis.

3. Le nombre de contrats de travail temporaire ne saurait dépasser 7% des fonctionnaires à contrat à durée indéterminée en service au sein de la collectivité, pourcentage calculé sur une base mensuelle et arrondi, s'il y a lieu, à l'entier supérieur.

4. Le recours au travail temporaire n'est pas autorisé pour les emplois du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers, du Corps forestier de la Vallée d'Aoste et de la police municipale. Il en va de même pour les postes qui comportent des tâches ayant un rapport avec les fonctions que le syndic exerce en tant qu'officier du Gouvernement.

5. Pour tout ce qui n'est pas prévu par le présent article, il est fait référence aux dispositions de la loi n° 196/1997 modifiée et complétée.

6. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.

7. L'ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo.

8. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. n. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla Legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

10. Gli enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 3, del CCRL del 12.06.2000, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della Legge 24 giugno 1997, n. 196.

11. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 3, del CCRL del 12.06.2000 tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine gli enti forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto e all'ARRS tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto agli enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

#### Art. 53

##### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il comma 9 dell'art. 3 dell'accordo per la definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale delle categorie e delle posizioni degli Enti di cui all'art. 1 del CCRL 12 giugno 2000 siglato in data 29 novembre 2000 è sostituito dal seguente:

«Nel caso di sussistenza, a insindacabile giudizio

6. Lorsqu'ils participent à des programmes ou à des projets de productivité, les travailleurs temporaires ont le droit de bénéficier des indemnités y afférentes. Les conventions décentralisées complémentaires fixent les cas, les conditions, les critères et les modalités de détermination et de versement des indemnités accessoires susmentionnées.

7. La collectivité communique dans les plus brefs délais à l'entreprise ayant pouvoir disciplinaire les fautes qu'elle doit notifier au fonctionnaire concerné.

8. Les collectivités sont tenues d'adopter toutes les mesures, de fournir toutes les informations et de mettre en place toutes les actions en matière de sécurité et de prévention prévues par le décret législatif n° 626/1994, notamment pour ce qui est des risques particuliers liés aux fonctions que les travailleurs temporaires sont appelés à remplir.

9. Les collectivités auxquelles les travailleurs temporaires sont affectés leur assurent la liberté d'opinion et le respect des droits syndicaux prévus par la loi n° 300/1970. Par ailleurs, lesdits travailleurs peuvent participer aux assemblées du personnel.

10. Les collectivités sont tenues de consulter et d'informer au préalable les organisations syndicales visées au troisième alinéa de l'art. 4 de la CCRT du 12 juin 2000 au sujet du nombre, des raisons, du contenu, même économique, et de la durée des contrats de travail temporaire, ainsi que des coûts y afférents. En tout état de cause, pour des raisons d'urgence motivées, les collectivités peuvent informer les organisations syndicales dans les cinq jours qui suivent la passation des contrats en question, au sens de la lettre a) du quatrième alinéa de l'art. 7 de la loi n° 196 du 24 juin 1997.

11. À la fin de chaque année, les administrations fournissent aux organisations syndicales visées au troisième alinéa de l'art. 4 de la CCRT du 12 juin 2000 toutes les informations nécessaires aux fins de la vérification du respect du pourcentage fixé par le troisième alinéa du présent article. Dans le même délai, elles fournissent aux organisations syndicales catégorielles signataires de la présente convention et à l'ARRS toutes les informations visées au dixième alinéa du présent article.

12. Conformément aux dispositions législatives en vigueur, il est interdit aux collectivités de conclure des contrats pour le recrutement du personnel visé au présent article avec des sujets autres que les entreprises de travail temporaire agréées par le Ministère du travail et de la sécurité sociale.

#### Art. 53

##### Contrat de travail à temps partiel

1. Le neuvième alinéa de l'art. 3 de l'accord pour la définition du temps partiel pour le personnel appartenant aux catégories et aux positions des administrations visées à l'art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 12 juin 2000, signé le 29 novembre 2000, est remplacé comme suit :

« L'administration n'autorise pas le régime de travail à

dell'Amministrazione di appartenenza, di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, l'Amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.».

2. Il comma 6 dell'art. 5 dell'accordo per la definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale delle categorie e delle posizioni degli Enti di cui all'art. 1 del CCRL 12 giugno 2000 siglato in data 29 novembre 2000 è sostituito dal seguente:

«Per i dipendenti a tempo parziale le ferie di cui all'art. 3 del presente accordo sono proporzionate alla percentuale di lavoro reso rispetto al tempo pieno.

Per il part-time verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCRL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.».

Art. 54  
Contratto a termine

1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della Legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità e congedo parentale di cui al D.Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
- c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo predeterminato ma non superiore ai due anni, nel qual caso è consentito al dipendente di tornare a tempo pieno alla scadenza;

temps partiel si elle estime que l'activité externe du fonctionnaire, subordonnée ou autonome, entraîne une opposition d'intérêts avec les activités et les fonctions exercées par le demandeur, la décision de l'administration étant sans appel. »

2. Le sixième alinéa de l'art. 5 de l'accord pour la définition du temps partiel pour le personnel appartenant aux catégories et aux positions des administrations visées à l'art. 1<sup>er</sup> de la CCRT du 12 juin 2000, signé le 29 novembre 2000, est remplacé comme suit :

« Les fonctionnaires à temps partiel ont droit à des congés annuels proportionnels au pourcentage prévu par le dit régime.

Pour ce qui est du régime de travail à temps partiel de type vertical, le critère de proportionnalité s'applique également aux autres absences prévues par la loi et par la CCRT, y compris les absences pour cause de maladie. En cas de temps partiel de type vertical, la période de congé de maternité obligatoire prévue par le décret législatif n° 151/2001 est entièrement reconnue et comprend la partie qui n'est pas incluse dans la période de travail. Le traitement y afférent, dû au titre de l'ensemble de la période de congé de maternité obligatoire, est proportionnel à la durée du travail journalier. En cas de temps partiel de type vertical, il n'y a pas lieu de réduire le délai prévu pour la période d'essai et pour le préavis, qui doivent être calculés par rapport aux périodes effectivement travaillées. ».

Art. 54  
Contrat de travail à durée déterminée

1. Les collectivités peuvent recruter du personnel dans le cadre de contrats individuels à durée déterminée :

- a) Pour remplacer le personnel absent qui a le droit de conserver son emploi, y compris le personnel détaché auprès des organisations syndicales et le personnel bénéficiant des congés prévus par les art. 4 et 5 de la loi n° 53/2000 ; lorsqu'il s'agit d'absences planifiées (exception faite des grèves), le recrutement sous contrat à durée déterminée peut être anticipé de trente jours maximum, afin que le fonctionnaire recruté puisse travailler en collaboration avec le fonctionnaire qui doit s'absenter ;
- b) Pour remplacer le personnel en congé de maternité prénatal et postnatal, dans les cas des congés de maternité et des congés parentaux visés au décret législatif n° 151/2001 ; en cette occurrence, le recrutement sous contrat à durée déterminée peut avoir lieu trente jours avant le début de la période d'absence ;
- c) Pour satisfaire à des exigences organisationnelles en cas de transformation des régimes de travail à plein temps en régimes de travail à temps partiel, pour une période préétablie ne pouvant dépasser deux ans, à l'issue de laquelle les fonctionnaires concernés peuvent revenir au plein temps ;

- d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
- e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
- f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi, ed in particolare per l'Amministrazione regionale per i progetti obiettivi previsti dall'art. 7 della L.R. n. 68/89 e dall'art. 4 (con esclusione della lettera b) della L.R. n. 1/78
- g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi.

2. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 2. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.

6. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In qualunque momento del periodo di prova l'Amministrazione può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di in-

- d) Pour l'exercice d'activités saisonnières, dans le respect des dispositions en vigueur ;
- e) Pour satisfaire à des exigences extraordinaires pouvant découler de la mise en place de nouveaux services ou de l'introduction de nouvelles technologies, lorsque le personnel en service ne peut y répondre ; en cette occurrence, la durée des contrats de travail à durée déterminée ne peut dépasser les neuf mois ;
- f) Pour l'exercice de fonctions liées à des projets ou à des programmes particuliers élaborés par les collectivités et, pour l'Administration régionale en particulier, aux projets objectifs prévus par l'art. 7 de la LR n° 68/1989 et par l'art. 4 –exception faite de la lettre b – de la LR n° 1/1978, lorsque lesdites fonctions ne peuvent être remplies par le personnel en service ; en cette occurrence, la durée des contrats de travail à durée déterminée ne peut dépasser les douze mois ;
- g) Afin de pourvoir à titre temporaire les postes vacants dans les différentes catégories, pour une période de huit mois maximum et à condition que les procédures visant à pourvoir à titre définitif les postes en cause aient été entamées.

2. Dans les cas visés aux lettres a) et b) susmentionnées, la collectivité peut procéder au recrutement de personnel sous contrat à durée déterminée même pour remplir des tâches relevant d'un fonctionnaire autre que celui à remplacer, fonctionnaire chargé – éventuellement par l'attribution de fonctions relevant d'une catégorie supérieure – des fonctions du travailleur absent qui a le droit de conserver son poste.

3. Dans les cas visés aux lettres a) et b) susmentionnées, le contrat individuel précise la cause du remplacement et le nom du fonctionnaire remplacé ; l'on entend par fonctionnaire remplacé non seulement le fonctionnaire absent et ayant le droit de conserver son poste, mais également l'autre fonctionnaire remplacé dans le cas particulier visé au deuxième alinéa du présent article. La durée du contrat peut comprendre les périodes pendant lesquelles les deux fonctionnaires concernés travaillent ensemble.

4. La relation de travail prend fin automatiquement, sans préavis, à l'expiration du délai fixé par le contrat individuel ou avant ledit délai lorsque le fonctionnaire remplacé reprend son service.

5. Les recrutements sous contrat à durée déterminée peuvent être à plein temps ou à temps partiel, pour les profils professionnels pour lesquels ce régime de travail est autorisé.

6. Compte tenu de la durée prévue de la relation de travail, le fonctionnaire recruté sous contrat à durée déterminée peut être soumis à une période d'essai de deux semaines maximum pour les contrats de travail dont la durée va jusqu'à six mois et de quatre semaines maximum pour les contrats dont la durée dépasse six mois. Pendant la période d'essai, l'administration peut à tout moment résilier le

dennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10 fermo restando che il recesso deve essere motivato.

7. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

- a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- b) in caso di assenza per malattia, i periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 5 bis del presente contratto. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto;
- c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio o per i casi di decesso di cui all'art. 8 comma 1 punto c);
- d) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.

8. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 C.C. quando:

- a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

10. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

11. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

## TITOLO VI NORME FINALI

### Art. 55 Nozione di retribuzione

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le

contrat sans préavis et sans indemnité, sans préjudice des cas de suspension visés au dixième alinéa du présent article et du fait que la décision de résilier le contrat doit être motivée.

7. Le personnel recruté sous contrat à durée déterminée est soumis aux dispositions prévues par la présente convention pour le personnel recruté sous contrat à durée indéterminée, compte tenu de la nature du contrat et des précisions suivantes :

- a) Les congés annuels sont proportionnels à la durée du service effectué ;
- b) En cas d'absence pour cause de maladie, les périodes au titre desquelles le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement ou à traitement réduit sont établies selon les critères visés à l'art. 5 bis de la présente convention. En tout état de cause, le traitement ne peut être versé après la cessation de la relation de travail. La période au titre de laquelle le fonctionnaire a le droit de conserver son emploi correspond à la durée de son contrat ;
- c) Les fonctionnaires recrutés sous contrat à durée déterminée ont le droit de bénéficier de congés non rémunérés pour des raisons motivées jusqu'à concurrence de 15 jours maximum au total et d'autorisations d'absence uniquement en cas de mariage ou pour les décès visés à la lettre c) du premier alinéa de l'art. 8 de la présente convention ;
- d) En toute état de cause, toutes les autres autorisations d'absence prévues par des dispositions législatives particulières, y compris la loi n° 53/2000, sont autorisées.

8. Le contrat à durée déterminée est nul et déploie uniquement les effets visés à l'art. 2126 du code civil lorsque :

- a) La durée déterminée n'y figure pas ;
- b) Il a été passé en dehors des cas prévus par les alinéas précédents.

10. En cas d'exigences contingentes et imprévisibles, tout contrat à durée déterminée peut être renouvelé, à titre exceptionnel, une seule fois et pour une période ne dépassant pas sa durée initiale, à condition qu'il porte sur le même emploi.

11. En aucun cas le contrat de travail à durée déterminée ne peut être transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

## TITRE VI DISPOSITIONS FINALES

### Art. 55 Notion de rémunération

1. La rémunération est versée chaque mois, exception faite des indemnités accessoires pour lesquelles la présente

quali la contrattazione prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del comparto unico della Regione Autonoma della Valle d'Aosta è definita come segue:

- a) Retribuzione mensile che è costituita dal valore mensile dello stipendio previsto per la posizione;
- b) Retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), nonché dall'indennità integrativa speciale mensile, e dal salario di professionalità mensile;
- c) Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
- d) Retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13<sup>a</sup> mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile, dell'indennità di bilinguismo e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento; sono esclusi le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile, di cui ai punti a), b) c) e d), del precedente comma 2, per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore.

4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile di cui ai punti a), b) c) e d), del precedente comma 2, per 30.

5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui al precedente art. 3 comma 3, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

Art. 55 bis  
Pagamento degli stipendi

1. Gli stipendi sono corrisposti, a tutto il personale, a rate mensili posticipate, il 27 di ogni mese, previa detrazione delle ritenute erariali e contributi previdenziali previsti dalla legge. Qualora il giorno 27 coincida con un giorno festivo o considerato non lavorativo, l'erogazione delle competenze avverrà il giorno feriale precedente.

2. Le modalità di pagamento degli stipendi sono disciplinate con appositi provvedimenti dei singoli Enti.

Art. 55 ter  
Alloggio di servizio

1. Le modalità di utilizzo degli alloggi di servizio sono stabiliti con provvedimenti dei singoli Enti interessati.

convention prévoit d'autres délais.

2. La rémunération versée au personnel des collectivités appartenant au statut unique de la Région autonome Vallée d'Aoste est définie comme suit :

- a) rémunération mensuelle, représentée par le montant mensuel du salaire prévu pour la position concernée ;
- b) rémunération mensuelle de base, représentée par le montant mensuel visé à la lettre a) ci-dessus, par l'indemnité complémentaire spéciale mensuelle et par le salaire de fonction mensuel ;
- c) rémunération individuelle mensuelle, représentée par la rémunération mensuelle de base visée à la lettre b) du présent alinéa, par la rémunération individuelle d'ancienneté, par la prime de responsabilité, ainsi que par les autres éventuelles indemnités personnelles versées à titre continu et ne pouvant être résorbées ;
- d) rémunération globale mensuelle ou annuelle, représentée par la rémunération individuelle au titre de 12 mois, à laquelle s'ajoute le treizième mois (ou la part y afférente), ainsi que le montant annuel de la rémunération variable, de la prime de bilinguisme et des indemnités contractuelles perçues au cours du mois ou de l'année de référence ; sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais ou d'indemnisation, ainsi que les indemnités de déplacement et de mutation.

3. La rémunération horaire s'obtient en divisant par 156 la rémunération mensuelle visée aux lettres a), b), c) et d) du deuxième alinéa du présent article. En cas d'horaire de travail réduit, le diviseur susmentionné est recalculé proportionnellement.

4. La rémunération journalière s'obtient en divisant par 30 la rémunération mensuelle visée aux lettres a), b), c) et d) du deuxième alinéa du présent article.

5. Si le fonctionnaire ne bénéficie pas des quatre jours de repos visés au troisième alinéa de l'art. 3 de la présente convention, la rémunération y afférente est la même que celle prévue pour les congés annuels.

Art. 55 bis  
Versement des salaires

1. Le salaire est versé à tout le personnel le 27 du mois de référence, déduction faite des retenues pour le fisc et des cotisations sociales prévues par la loi. Au cas où le 27 tomberait un jour de fête ou un jour considéré comme non ouvré, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.

2. Les modalités de versement des salaires sont fixées par des actes ad hoc pris par chaque collectivité.

Art. 55 ter  
Logement de service

1. Les modalités d'utilisation des logements de service sont fixées par des actes pris par chaque collectivité.

Art. 56  
Tredicesima mensilità

1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno. Qualora le amministrazioni effettuino la corresponsione contestuale di stipendio e tredicesima mensilità nel mese di dicembre, il pagamento deve avvenire il giorno 19. Nel caso in cui la suddetta data cada in giorno festivo o considerato non lavorativo, l'erogazione delle competenze avverrà il giorno feriale precedente.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui al precedente art. 55, comma 2, lettera c), spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Nel caso di riclassificazione del personale, anche a seguito di passaggi interni nel nuovo sistema di classificazione trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 dell'art. 55 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.

7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 56 bis  
Messi notificatori

1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

Art. 56 ter  
Inquadramento educatori professionali  
ed infermieri professionali

1. I dipendenti del comparto che alla data del presente

Art. 56  
Treizième mois

1. Les collectivités versent le treizième mois aux fonctionnaires recrutés sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée entre le 10 et le 18 décembre de chaque année. Si le salaire et le treizième mois font l'objet d'un seul versement, celui-ci doit être effectué le 19 décembre. Au cas où ladite date tomberait un jour de fête ou un jour considéré comme non ouvré, le versement doit être effectué le jour ouvrable précédent.

2. Le montant du treizième mois correspond à la rémunération mensuelle individuelle visée à la lettre c) du deuxième alinéa de l'art. 55 de la présente convention, due au fonctionnaire au titre du mois de décembre, sans préjudice des dispositions des alinéas suivants.

3. En cas de reclassement du personnel dans le cadre du nouveau système de classement, suite également à des mutations internes, il est fait application des dispositions du deuxième alinéa du présent article.

4. Le treizième mois est versé en entier au personnel en service à titre continu depuis le premier janvier de l'année de référence.

5. En cas de service exercé pendant une période inférieure à une année ou en cas de cessation de fonctions au cours de l'année de référence, le treizième mois est versé à raison d'un douzième pour chaque mois de service effectué ou pour chaque période de plus de 15 jours et est calculé sur la base de la rémunération individuelle mensuelle visée au deuxième alinéa de l'art. 55 de la présente convention due au salarié au titre du dernier mois de service.

6. Les parts de treizième mois ne sont pas dues au titre des périodes d'absences autorisées pour raisons personnelles ou familiales ou des autres périodes de suspension ou de suppression du salaire ; il en va de même en cas de cessation de fonctions pour des raisons disciplinaires.

7. Pour les périodes au titre desquelles le traitement est réduit, la part de treizième mois est réduite proportionnellement.

Art. 56 bis  
Agents préposés à la notification des actes

1. Les collectivités peuvent vérifier, pendant la phase de concertation, s'il existe les conditions financières pour destiner une partie du remboursement des frais relatifs à la notification des actes de gestion financière au versement de primes de productivité aux agents préposés à la notification des actes.

Art. 56 ter  
Classement des éducateurs et  
des infirmiers professionnels

1. Les fonctionnaires du statut unique qui figurent, à la

accordo sono inquadrati in categoria C posizione C2 e nel profilo professionale di educatore professionale, i cui diplomi e attestati risultano equipollenti al diploma universitario di educatore professionale, come previsto dal Decreto del Ministero della Sanità 27 luglio 2000, sono inquadrati, a partire dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione del presente accordo, nella categoria D.

2. Analogo nuovo inquadramento, con la stessa decorrenza, compete ai dipendenti del comparto che alla data del presente accordo sono inquadrati in categoria C posizione C2 e nel profilo professionale di educatore professionale, in possesso del diploma regionale rilasciato al termine di corsi biennali per educatori professionali equiparato, con L.R. 4 settembre 2001, n. 18, a quello rilasciato al termine del corso triennale 1995/1998.

3. È altresì inquadrato in categoria D, a partire dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione del presente accordo, il personale esercente le professioni di cui agli artt. 1, 2, 3, 4 della legge n. 251/2000 in possesso del diploma universitario o di titolo equipollente per legge.

Art. 56 quater

Norma transitoria per il personale regionale

1. Sono fatti salvi i congedi straordinari o parentali o similari concessi ed in corso di svolgimento, alla data di stipula delle norme del presente contratto, al personale regionale alle condizioni della disciplina pre-vigente.

Art. 56 quinquies

Clausola di salvaguardia

1. Eventuali scostamenti tra gli indici di inflazione programmata (1,7% per l'anno 2002 - 1,4% per l'anno 2003) ed i tassi di inflazione reale riferiti al biennio 2002/2003 determineranno gli opportuni recuperi retributivi.

Le parti provvederanno alla relativa verifica entro il mese di aprile 2004.

Art. 57

Disapplicazioni

1. È disapplicato l'art. 15 della L.R. 68/69.

Art. 58

Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente accordo resta ferma la disciplina dei precedenti contratti o leggi applicati ai vari settori del comparto.

date de passation de la présente convention, dans la catégorie C, position C2, profil professionnel d'éducateur professionnel, et dont les diplômes et attestations sont équivalents au diplôme universitaire d'éducateur professionnel, comme le prévoit le décret du ministre de la santé du 27 juillet 2000, sont classés dans la catégorie D, à compter du premier jour du mois qui suit la passation de la présente convention.

2. Il en va de même et avec le même délai, pour les fonctionnaires qui figurent, à la date de passation de la présente convention, dans la catégorie C, position C2, profil professionnel d'éducateur professionnel, et qui sont titulaires du diplôme régional délivré à l'issue des cours biennaux pour éducateur professionnel, que la LR n° 18 du 4 septembre 2001 considère comme équivalent à celui délivré à l'issue du cours triennal 1995/1998.

3. Sont également classés dans la catégorie D, à compter du premier jour du mois qui suit la date de passation de la présente convention, les fonctionnaires qui exercent les professions visées aux art. 1<sup>er</sup>, 2, 3 et 4 de la loi n° 251/2000 et qui sont titulaires du diplôme universitaire requis ou d'un titre d'études équivalent aux termes de la loi.

Art. 56 quater

Disposition transitoire pour le personnel régional

1. Les congés extraordinaires, les congés parentaux et les congés similaires déjà accordés au personnel régional aux conditions en vigueur précédemment et en cours à la date de passation de la présente convention, demeurent valables.

Art. 56 quinquies

Disposition de sauvegarde

1. Les éventuels écarts entre les indices d'inflation programmée (1,7% au titre de 2002 et 1,4% au titre de 2003) et les taux de l'inflation réelle au titre de la période 2002/2003 comporteront les rajustements nécessaires des traitements.

Les parties procéderont à la vérification y afférente avant la fin du mois d'avril 2004.

Art. 57

Cas de non-application de dispositions

1. L'art. 15 de la LR n° 68/1969 n'est plus appliqué.

Art. 58

Disposition finale

1. Pour tout ce qui n'est pas prévu par le présent accord, il est fait application des conventions précédentes ou des lois relatives aux différents secteurs du statut unique.

TABELLA MAGGIORAZIONE ORARIA  
ALLEGATO A

TABLEAU DES MAJORATIONS HORAIRES  
ANNEXE A

<b>Posizione</b> <i>Position</i>	<b>Fasce orarie</b> <i>Tranches horaires</i>	<b>Lun/Ven</b> <i>Lundis/ vendredis</i>	<b>Sabato e gg. Prefestivi</b> <i>Samedis et veilles des jours fériés</i>	<b>Domenica e gg. festivi/</b> <i>Dimanches et jours fériés</i>
A	00.00/6.00	4,31	4,31	5,18
	6.00/8.00	2,16	2,16	3,02
	8.00/18.00	-	-	2,16
	18.00/22.00	2,16	3,02	3,02
	22.00/24.00	4,31	5,18	5,18
B1	00.00/6.00	4,58	4,58	5,50
	6.00/8.00	2,29	2,29	3,21
	8.00/18.00	-	-	2,29
	18.00/22.00	2,29	3,21	3,21
	22.00/24.00	4,58	5,50	5,50
B2	00.00/6.00	4,76	4,76	5,71
	6.00/8.00	2,38	2,38	3,33
	8.00/18.00	-	-	2,38
	18.00/22.00	2,38	3,33	3,33
	22.00/24.00	4,76	5,71	5,71
B3	00.00/6.00	4,88	4,88	5,85
	6.00/8.00	2,44	2,44	3,41
	8.00/18.00	-	-	2,44
	18.00/22.00	2,44	3,41	3,41
	22.00/24.00	4,88	5,85	5,85
C1	00.00/6.00	5,00	5,00	6,01
	6.00/8.00	2,50	2,50	3,50
	8.00/18.00	-	-	2,50
	18.00/22.00	2,50	3,50	3,50
	22.00/24.00	5,00	6,01	6,01
C2	00.00/6.00	5,59	5,59	6,71
	6.00/8.00	2,79	2,79	3,91
	8.00/18.00	-	-	2,79
	18.00/22.00	2,79	3,91	3,91
	22.00/24.00	5,59	6,71	6,71
D	00.00/6.00	6,41	6,41	7,69
	6.00/8.00	3,21	3,21	4,49
	8.00/18.00	-	-	3,21
	18.00/22.00	3,21	4,49	4,49
	22.00/24.00	6,41	7,69	7,69

ALLEGATO B)

TABELLE DI AGGIORNAMENTO DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI

DAL 01.01.2002

	Stipendio		Indennità integrativa speciale		Salario di professionalità	
	annuo	mensile	annuo	mensile	annuo	mensile
<b>POSIZIONE</b>						
A	7.242,06	603,50	6.268,67	522,39	954,15	79,51
B1	8.027,78	668,98	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	8.546,14	712,18	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B2 Guardia Forestale	8.546,14	712,18	6.343,63	528,64	839,68	69,97
B3	8.908,04	742,34	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38
B3 Guardia Forestale > 5 anni	8.908,04	742,34	6.345,16	528,76	861,13	71,76
C1	9.307,14	775,59	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C1 Brigadiere Forestale	9.307,14	775,59	6.376,94	531,41	882,57	73,55
C2	11.025,26	918,77	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
C2 Maresciallo Forestale	11.025,26	918,77	6.479,62	539,97	980,89	81,74
D	13.429,43	1.119,12	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

DAL 01.07.2002

	Stipendio		Indennità integrativa speciale		Salario di professionalità	
	annuo	mensile	annuo	mensile	annuo	mensile
<b>POSIZIONE</b>						
A	7.489,98	624,16	6.268,67	522,39	954,15	79,51
B1	8.286,98	690,58	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	8.810,98	734,25	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B2 Guardia Forestale	8.810,98	734,25	6.343,63	528,64	839,68	69,97
B3	9.178,52	764,88	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38
B3 Guardia Forestale > 5 anni	9.178,52	764,88	6.345,16	528,76	861,13	71,76

C1	9.600,06	800,00	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C1 Brigadiere Forestale	9.600,06	800,00	6.376,94	531,41	882,57	73,55
C2	11.346,38	945,53	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
C2 Maresciallo Forestale	11.346,38	945,53	6.479,62	539,97	980,89	81,74
D	13.792,79	1.149,40	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

DAL 01.04.2003

	Stipendio		Indennità integrativa speciale		Salario di professionalità	
	annuo	mensile	annuo	mensile	annuo	mensile
<b>POSIZIONE</b>						
A	7.861,86	655,15	6.268,67	522,39	954,15	79,51
B1	8.675,78	722,98	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	9.208,18	767,35	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B3	9.584,12	798,68	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38
C1	10.039,50	836,62	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C2	11.828,06	985,67	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
D	14.337,83	1.194,82	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

ANNEXE B)

TABLEAUX D'ACTUALISATION DES TRAITEMENTS

À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2002

	Traitement		Indemnité complémentaire spéciale		Salaire de fonction	
	annuel	mensuel	annuelle	mensuelle	annuel	mensuel
<b>POSITION</b>						
A	7.242,06	603,50	6.268,67	522,39	954,15	79,51
B1	8.027,78	668,98	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	8.546,14	712,18	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B2 Garde forestier	8.546,14	712,18	6.343,63	528,64	839,68	69,97
B3	8.908,04	742,34	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38

B3 Garde forestier > 5 ans	8.908,04	742,34	6.345,16	528,76	861,13	71,76
C1	9.307,14	775,59	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C1 Brigadier du Corps forestier	9.307,14	775,59	6.376,94	531,41	882,57	73,55
C2	11.025,26	918,77	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
C2 Maréchal du Corps forestier	11.025,26	918,77	6.479,62	539,97	980,89	81,74
D	13.429,43	1.119,12	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2002

	<i>Traitement</i>		<i>Indemnité complémentaire spéciale</i>		<i>Salaire de fonction</i>	
	<i>annuel</i>	<i>mensuel</i>	<i>annuelle</i>	<i>mensuelle</i>	<i>annuel</i>	<i>mensuel</i>
<i>POSITION</i>						
A	7.489,98	624,16	6.268,67	522,39	954,15	79,51
B1	8.286,98	690,58	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	8.810,98	734,25	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B2 Garde forestier	8.810,98	734,25	6.343,63	528,64	839,68	69,97
B3	9.178,52	764,88	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38
B3 Garde forestier > 5 ans	9.178,52	764,88	6.345,16	528,76	861,13	71,76
C1	9.600,06	800,00	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C1 Brigadier du Corps forestier	9.600,06	800,00	6.376,94	531,41	882,57	73,55
C2	11.346,38	945,53	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
C2 Maréchal du Corps forestier	11.346,38	945,53	6.479,62	539,97	980,89	81,74
D	13.792,79	1.149,40	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2003

	<i>Traitement</i>		<i>Indemnité complémentaire spéciale</i>		<i>Salaire de fonction</i>	
	<i>annuel</i>	<i>mensuel</i>	<i>annuelle</i>	<i>mensuelle</i>	<i>annuel</i>	<i>mensuel</i>
<i>POSITION</i>						
A	7.861,86	655,15	6.268,67	522,39	954,15	79,51

B1	8.675,78	722,98	6.315,82	526,32	1.030,79	85,90
B2	9.208,18	767,35	6.343,63	528,64	1.082,07	90,17
B3	9.584,12	798,68	6.345,16	528,76	1.120,56	93,38
C1	10.039,50	836,62	6.376,94	531,41	1.159,04	96,59
C2	11.828,06	985,67	6.479,62	539,97	1.302,82	108,57
D	14.337,83	1.194,82	6.634,57	552,88	1.467,24	122,27

ALLEGATO C)

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

FASCIA AI FINI DEL BILINGUISMO	POSIZIONE ECONOMICA	SOSTITUZIONE ART. 5 E ART. 62	SOSTITUZIONE ART. 6 R.R. 6/96 R.R. 6/96	SOSTITUZIONE ART. 9 R.R. 6/96	IMPORTI BILINGUISMO
1	A*	PROSCIoglimento OBBLIGO SCOLASTICO	CONCORSO PER TITOLI		139,83
	B1*	PROSCIoglimento OBBLIGO SCOLASTICO	CONCORSO PER TITOLI E PROVA DI MESTIERE		139,83
	B2**	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI PRIMO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	PROVA SCRITTA O TEORICO PRATICA (UNA O PIU' DI UNA) E PROVA ORALE	139,83
	B3** B3***	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI PRIMO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	PROVA SCRITTA O TEORICO PRATICA (UNA O PIU' DI UNA) E PROVA ORALE	139,83
2	C1**	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI SECONDO GRADO	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	174,53
	C2**	DIPLOMA DI ISTRUZIONE DI SECONDO GRADO CON ISCRIVIBILITÀ ALL'UNIVERSITÀ	CONCORSO PER ESAMI, PER TITOLI ED ESAMI, CORSO CONCORSO	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	174,53
3	D**	DIPLOMA DI LAUREA - DIPLOMA UNIVERSITARIO	CONCORSO PER ESAMI O PER TITOLI ED ESAMI	ALMENO 2 PROVE SCRITTE O TEORICO PRATICHE E PROVA ORALE	209,23

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

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

\*\*\* I dipendenti enti locali ex 5<sup>a</sup> q.f. inquadrati in posizione B3 mantengono ad personam differenza di £ 56.189

ANNEXE C

TABLE D'ÉQUIVALENCE VISÉE À L'ART. 9 DE LA LR N° 9 DU 22 MARS 2000

Niveau aux fins de la prime de bilinguisme	Position économique	Remplacement art. 5 et 62 du RR n° 6/1996	Remplacement art. 6 RR n° 6/1996	Remplacement art. 9 RR n° 6/1996	Montants prime de bilinguisme
1	A*	Diplôme de scolarité obligatoire	Concours sur titres		139,83
	B1*	Diplôme de scolarité obligatoire	Concours sur titres et épreuve pratique		139,83
	B2*	Diplôme de fin d'études secondaires du 1 <sup>er</sup> degré	Concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	Épreuve écrite ou théorico-pratique (une ou plusieurs) et épreuve orale	139,83
	B3** B3***	Diplôme de fin d'études secondaires du 1 <sup>er</sup> degré	Concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	Épreuve écrite ou théorico-pratique (une ou plusieurs) et épreuve orale	139,83
2	C1**	Diplôme de fin d'études secondaires du 2 <sup>e</sup> degré	Concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	Au moins 2 épreuves écrites ou théorico-pratiques et 1 épreuve orale	174,53
	C2**	Diplôme de fin d'études secondaires du 2 <sup>e</sup> degré valable pour l'inscription à l'université	Concours sur épreuves, sur titres et épreuves, cours-concours	Au moins 2 épreuves écrites ou théorico-pratiques et 1 épreuve orale	174,53
3	D**	Maîtrise – Diplôme universitaire	Concours sur épreuves ou sur titres et épreuves	Au moins 2 épreuves écrites ou théorico-pratiques et 1 épreuve oral	209,23

\* Épreuve de vérification de la connaissance du français et/ou de l'italien au sens du deuxième alinéa de l'art. 7 du RR n° 6/1996, tel qu'il a été modifié par le RR n° 4/1998.

\*\* Épreuve de vérification de la connaissance du français et/ou de l'italien au sens du troisième alinéa de l'art. 7 du RR n° 6/1996, tel qu'il a été mis à jour par le RR n° 4/1998.

ALLEGATO D)

TURNI NOTA ESPLICATIVA

ANNEXE D)

ROULEMENTS – NOTE EXPLICATIVE

L'art. 26 è sorretto dai seguenti criteri di lettura:

- i turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni;
- non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro; in questo caso può trattarsi, al limite, di una particolare articolazione dell'orario di lavoro, magari gravosa e quindi retribuibile con altro compenso incentivante, secondo le previsioni della contrattazione decentrata integrativa;
- il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento; analoga equivalenza vale anche per i turni notturni, ove previsti;
- non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un «turno» diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;
- il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese (art. 26 comma 2).

Pertanto, precisiamo quanto segue:

1. l'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione dovrebbe essere di competenza del dirigente o responsabile del medesimo;
2. come detto sopra, il periodo di riferimento per calcolare la «ciclicità» dei turni è il mese; la reale alternanza di turno con altri addetti almeno settimanale;
3. l'indennità di turno deve essere corrisposta solo se vengono osservate le regole generali sopra riportate;
4. le prestazioni di lavoro straordinarie sono ammissibili secondo le regole dell'art. 42 e devono essere remunerate secondo i parametri ivi previsti;
5. l'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato, nei termini in cui si esprime l'art. 26, comma 2.

*Al dipendente che, durante l'arco del mese lavorativo, effettua solo una volta un turno pomeridiano va applicata l'indennità di cui all'art. 26?*

Rileviamo che il dipendente che nel corso del mese si trova ad operare solo una volta in un turno pomeridiano si trova sicuramente al di fuori della previsione dell'art. 26 e quindi non ha diritto a percepire il relativo compenso; infatti l'art. 26 espressamente stabilisce che le prestazioni svolte in turnazione devono essere ripartite nell'arco del mese in modo da dare luogo ad una distribuzione equilibrata ed av-

L'art. 26 de la présente convention se fonde sur les critères de lecture suivants :

- les roulements se distinguent en roulements du matin, de l'après-midi et de nuit ;
- les services effectués le matin et après-midi, avec des modifications marginales des prestations de travail, ne peuvent être considérés comme des roulements ; en cette occurrence, il peut s'agir, à la limite, d'une modulation particulière du temps de travail, qui peut s'avérer pénible et comporter donc le versement d'une prime d'encouragement, aux termes des conventions décentralisées complémentaires ;
- les roulements effectués le matin et l'après-midi doivent être distribués d'une manière équilibrée et leur nombre respectif doit être substantiellement équivalent ; il en va de même pour les roulements de nuit, s'ils sont prévus ;
- les prestations fournies à titre occasionnel selon un horaire différent de l'horaire ordinaire ne sont pas considérées comme des roulements ;
- le mois est la période de référence prise en compte aux fins de l'évaluation de la distribution équilibrée des roulements, au sens du deuxième alinéa de l'art. 26 de la présente convention.

Il est précisé ce qui suit :

1. La modulation des roulements est établie en fonction des exigences du service et elle devrait, par conséquent, relever du dirigeant ou du responsable de ce dernier ;
2. Le mois est la période de référence prise en compte aux fins du calcul de la périodicité des roulements ; l'alternance des différents types de roulement doit être au moins hebdomadaire ;
3. L'indemnité de roulement doit être versée uniquement si les dispositions susmentionnées sont respectées ;
4. Les heures supplémentaires sont admissibles au sens des dispositions de l'art. 42 et doivent être rémunérées suivant les paramètres visés audit article ;
5. L'activité exercée par roulements doit être distribuée d'une manière équilibrée, au sens du deuxième alinéa de l'art. 26.

*Le fonctionnaire qui, au cours du mois, effectue un seul roulement pendant l'après-midi a droit à l'indemnité visée à l'art. 26 ?*

Le fonctionnaire qui, au cours du mois, effectue un seul roulement pendant l'après-midi n'est sûrement pas concerné par les dispositions de l'art. 26 et n'a donc pas droit à l'indemnité y afférente ; en effet, l'art. 26 établit expressément que l'activité exercée par roulements doit être répartie le long du mois, aux fins d'une distribution équilibrée des roulements du matin et de l'après-midi. L'exclusion du

vicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano. È indubbio che tale effetto di esclusione del dipendente è la conseguenza naturale ed inevitabile del tipo di organizzazione del turno adottato.

Non trattandosi di turno, la fattispecie potrà costituire solo una particolare forma di articolazione dell'orario di lavoro, per la quale, in sede di contrattazione decentrata integrativa, potrebbe anche essere previsto uno specifico compenso.

*Le articolazioni dei turni possono avere una cadenza mensile (un mese di mattina e un mese di pomeriggio)?*

Eventuali articolazioni dell'orario di lavoro, con variazioni mensili (un mese di turno interamente antimeridiano e un mese di turno interamente pomeridiano), non possono essere ricondotti alla disciplina dell'art. 26 e non legittimano, di conseguenza, la corresponsione dei compensi specificati nel comma 8 dello stesso articolo; le stesse articolazioni potrebbero essere considerate come una particolare disciplina dell'orario ordinario.

#### DICHIARAZIONI A VERBALE N. 1

Le OO.SS. firmatarie del testo concordato chiedono che gli Enti garantiscano la corresponsione di anticipazioni delle spese legali in caso di procedimento di responsabilità civile o penale, nei confronti di un loro dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento di compiti d'ufficio, nella condizione in cui non sussista alcuna forma di conflitto d'interessi.

#### DICHIARAZIONI A VERBALE N. 2

Le OO.SS. firmatarie del testo concordato considerato:

1. il problema riguardante il personale dell'area di vigilanza con particolari responsabilità (ex 6° livello);
2. il problema che sorge, in caso di mobilità, sia interna che di comparto, per il personale della Polizia Municipale ascritto alla categoria e posizione economica C1, al quale deve essere riconosciuto l'ex 6° livello, quindi la categoria e posizione economica C2;

Impegna sin d'ora tutte le parti per una risoluzione, che dovrà essere trovata nel prossimo quadriennio normativo 2002/2005.

#### DICHIARAZIONI A VERBALE N. 3

Le OO.SS. firmatarie del testo concordato ritengono che l'incremento del F.U.A., di cui all'art. 34 del presente accordo, debba essere previsto per gli Enti del comparto che operino in regime di convenzione anche con dipendenti del-

fonctionnaire en cause est la conséquence naturelle et inévitable du type de roulement adopté. Étant donné qu'il ne s'agit pas d'un roulement, ce type de prestation peut uniquement être envisagé comme une modulation particulière du temps de travail, pour laquelle une rémunération pourrait être prévue dans le cadre des conventions décentralisées complémentaires.

*Les roulements peuvent-ils être modulés au niveau du mois (un mois le matin et un mois l'après-midi) ?*

Les éventuelles modulations du temps de travail comportant des variations mensuelles (un mois de roulements effectués uniquement le matin et un mois de roulements effectués uniquement l'après-midi) ne relèvent pas de l'art. 26 et ne justifient pas, par conséquent, le versement des indemnités visées au huitième alinéa dudit article ; ces modulations pourraient être considérées comme des formes particulières d'horaire de travail.

#### PREMIÈRE DÉCLARATION CONSIGNÉE AU PROCÈS-VERBAL

Les organisations syndicales signataires de la présente convention demandent que les collectivités garantissent le versement d'avances relatives aux frais légaux supportés par les fonctionnaires concernés par des procédures de responsabilité civile ou pénale pour des faits ou des actes liés directement à l'exercice de leurs fonctions institutionnelles, à condition qu'il n'existe aucune opposition d'intérêt.

#### DEUXIÈME DÉCLARATION CONSIGNÉE AU PROCÈS-VERBAL

Les organisations syndicales signataires de la présente convention, compte tenu :

1. du problème qui concerne le personnel de l'aire de la surveillance chargé de responsabilités particulières (ancien 6<sup>e</sup> grade) ;
2. du problème qui se pose en cas de mobilité au sein des collectivités du statut unique ou en cas de mutation interne du personnel de la police municipale appartenant à la catégorie et à la position C1, auquel doit être reconnu l'ancien 6<sup>e</sup> grade, donc la catégorie et la position C2 ;

Engagent les parties afin qu'elles prennent une résolution à ce propos dans le cadre du volet normatif 2002/2005.

#### TROISIÈME DÉCLARATION CONSIGNÉE AU PROCÈS-VERBAL

Les organisations syndicales signataires de la présente convention estiment que l'augmentation du FUE visé à l'art. 34 de celle-ci doit être prévue pour les collectivités du statut unique qui œuvrent en régime de convention, éven-

le categorie.

#### DICHIARAZIONI A VERBALE N. 4

Le OO.SS. firmatarie del testo concordato ritengono che ai Guardaparco dell'Ente «Mont Avic» debba essere corrisposta l'indennità pensionabile in relazione alle loro qualifiche di Agenti di Polizia Giudiziari e di P.S., peraltro riconosciute con Decreto del Presidente della Giunta regionale del 31.12.1992, n. 1289.

tuellement avec des fonctionnaires appartenant aux catégories.

#### QUATRIÈME DÉCLARATION CONSIGNÉE AU PROCÈS-VERBAL

Les organisations syndicales signataires de la présente convention estiment que les gardes du Parc du Mont-Avic ont le droit de bénéficier de l'indemnité prise en compte aux fins de la retraite, compte tenu de leurs fonctions d'agents de la police judiciaire et de la sécurité publique, reconnues par l'arrêté du président du Gouvernement régional n° 1289 du 31 décembre 1992.

AMMINISTRAZIONE REGIONALE					
RIEPILOGO COSTI					
Anno	Oggetto	Periodo	Riferimento	Costo	Costo complessivo annuo
2000	Aumento contrattuale biennio 2000-2001	01/07/2000 - 31/12/2000	Tabella a)	512.193,57	548.693,57
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 32	01/01/2000 - 31/12/2000	Tabella r)	36.500,00	
2001	Aumento contrattuale biennio 2000-2001	01/01/2001 - 31/12/2001	Tabella b)	2.543.753,36	3.324.411,62
	Indennità di bilinguismo biennio 2000-2001	01/01/2001 - 31/12/2001	Tabella g)	593.095,34	
	Indennità servizio attivo Casa da Gioco	01/01/2001 - 31/12/2001	Tabella i)	151.062,92	
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 32	01/01/2001 - 31/12/2001	Tabella r)	36.500,00	
2002	Aumento contrattuale biennio 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tabella b)	2.543.753,36	5.356.154,40
	Aumento contrattuale biennio 2002-2003	01/07/2002 - 31/12/2002	Tabella d)	622.575,20	
	Indennità di bilinguismo biennio 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tabella h)	1.186.190,67	
	Indennità servizio attivo Casa da Gioco	01/01/2002 - 31/12/2002	Tabella l)	263.789,17	
	Incremento F.U.A. biennio 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tabella n)	699.846,00	
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 32	01/01/2002 - 31/12/2002	Tabella r)	40.000,00	
2.003	Aumento contrattuale biennio 2000-2001	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella c)	2.549.955,53	8.270.791,00
	Aumento contrattuale biennio 2002-2003	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella e)	2.496.303,40	
	Indennità di bilinguismo biennio 2000-2001	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella h)	1.186.190,67	
	Indennità servizio attivo Casa da Gioco	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella m)	415.455,74	
	Incremento F.U.A. biennio 2002-2003	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella o)	1.179.019,51	
	Passaggio di categoria degli educatori professionali	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella p)	201.063,54	
	Riduzione di orario	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella q)	155.460,21	
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 32	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella r)	40.000,00	
Alineamento salario profess. Corpo forestale	01/04/2003 - 31/12/2003	Tabella s)	47.342,40		
2.004	Aumento contrattuale biennio 2000-2001	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella c)	2.549.955,53	8.686.176,32
	Aumento contrattuale biennio 2002-2003	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella f)	2.897.485,99	
	Indennità di bilinguismo biennio 2000-2001	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella h)	1.186.190,67	
	Indennità servizio attivo Casa da Gioco	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella m)	415.455,74	
	Incremento F.U.A. biennio 2002-2003	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella o)	1.179.019,51	
	Passaggio di categoria degli educatori professionali	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella p)	201.063,54	
	Riduzione di orario	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella q)	155.460,21	
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 32	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella r)	40.000,00	
	Alineamento salario profess. Corpo forestale	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella t)	61.545,12	

**TOTALE € 26.186.226,90**

Tabella a)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/07/2000 - 31/12/2000

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/07/2000- 31/12/2000	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2000 (7 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2000
D	25,31	35,43	248,04	255	63.249,69
C2	22,21	31,09	217,66	730	158.890,34
C1	20,14	28,20	197,37	170	33.553,24
B3	18,59	26,03	182,18	121	22.044,02
B2	18,08	25,31	177,18	789	139.798,18
B1	17,56	24,58	172,09	73	12.562,42
A	16,53	23,14	161,99	352	57.021,89
				2.490	487.119,78

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/07/2000- 31/12/2000	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2000 (7 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2000
D	25,31	34,93	244,49	2	488,99
C2	22,21	30,65	214,55	22	4.720,07
C1	20,14	27,79	194,55		0,00
B3	18,59	25,65	179,58		0,00
B2	18,08	24,95	174,65	65	11.352,43
B1	17,56	24,23	169,63	21	3.562,22
A	16,53	22,81	159,68	31	4.950,07
				141	25.073,79

512.193,57

Tabella b)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/01/2001 - 31/12/2001

Periodo 1/01/2002 - 31/12/2002

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2001- 31/12/2001	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2001 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	66,63	93,28	1.212,67	255	309.229,83
C2	58,88	82,43	1.071,62	730	782.279,68
C1	53,71	75,19	977,52	170	166.178,74
B3	49,58	69,41	902,36	121	109.185,08
B2	48,55	67,97	883,61	789	697.168,29
B1	47,51	66,51	864,68	73	63.121,79
A	45,45	63,63	827,19	352	291.170,88
				2.490	2.418.334,28

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2001- 31/12/2001	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2001 (13 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	66,63	91,95	1.195,34	2	2.390,68
C2	58,88	81,25	1.056,31	22	23.238,76
C1	53,71	74,12	963,56		0,00
B3	49,58	68,42	889,47		0,00
B2	48,55	67,00	870,99	65	56.614,16
B1	47,51	65,56	852,33	21	17.898,92
A	45,45	62,72	815,37	31	25.276,56
				141	125.419,08

2.543.753,36

Tabella c)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2003- 31/12/2003	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2001 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	66,63	93,28	1.212,67	297	360.161,80
C2	58,88	82,43	1.071,62	688	737.271,81
C1	53,71	75,19	977,52	170	166.178,74
B3	49,58	69,41	902,36	121	109.185,08
B2	48,55	67,97	883,61	789	697.168,29
B1	47,51	66,51	864,68	73	63.121,79
A	45,45	63,63	827,19	352	291.170,88
				2.490	2.424.258,38

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2003- 31/12/2003	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2001 (13 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	66,63	91,95	1.195,34	4	4.781,37
C2	58,88	81,25	1.056,31	20	21.126,14
C1	53,71	74,12	963,56		0,00
B3	49,58	68,42	889,47		0,00
B2	48,55	67,00	870,99	65	56.614,16
B1	47,51	65,56	852,33	21	17.898,92
A	45,45	62,72	815,37	31	25.276,56
				141	125.697,15

2.549.955,53

In conseguenza del passaggio degli educatori professionali dalla posizione C2 alla posizione D sono state diminuite le unità di personale indicate in C2 ed aumentate quelle indicate in D

Tabella d)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2002-2003

Periodo 1/07/2002 - 31/12/2002

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/07/2002-31/12/2002	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2000 (7 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
D	30,28	42,39	296,74	255	75.669,72
C2	26,76	37,46	262,25	730	191.441,04
C1	24,41	34,17	239,22	170	40.667,06
B3	22,54	31,56	220,89	121	26.727,93
B2	22,07	30,90	216,29	789	170.649,65
B1	21,60	30,24	211,68	73	15.452,64
A	20,66	28,92	202,47	352	71.268,74
				2.490	591.876,78

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/07/2002-31/12/2002	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2000 (7 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
D	30,28	41,79	292,50	2	585,01
C2	26,76	36,93	258,50	22	5.687,04
C1	24,41	33,69	235,80		0,00
B3	22,54	31,11	217,74		0,00
B2	22,07	30,46	213,20	65	13.857,75
B1	21,60	29,81	208,66	21	4.381,78
A	20,66	28,51	199,58	31	6.186,84
				141	30.698,42

622.575,20

Tabella e)

AMMINISTRAZIONE REGIONALE  
AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2002-2003

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2003-31/03/2003	Costo unitario (3 mensilità)	Incremento stipendio 1/04/2003-31/12/2003	Costo unitario (10 mensilità)	Maggiore Costo complessivo (13 mensilità)	Maggiore Costo complessivo 2003 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2003
D	30,28	90,84	75,70	757,00	847,84	1.186,98	297	352.531,87
C2	26,76	80,28	66,90	669,00	749,28	1.048,99	688	721.706,50
C1	24,41	73,23	61,03	610,30	683,53	956,94	170	162.680,14
B3	22,54	67,62	56,34	563,40	631,02	883,43	121	106.894,79
B2	22,07	66,21	55,17	551,70	617,91	865,07	789	682.543,39
B1	21,60	64,80	54,00	540,00	604,80	846,72	73	61.810,56
A	20,66	61,98	51,65	516,50	578,48	809,87	352	285.074,94
							2.490	2.373.242,19

DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/07/2002-31/12/2002	Costo unitario (3 mensilità)	Incremento stipendio 1/04/2003-31/12/2003	Costo unitario (10 mensilità)	Maggiore Costo complessivo (13 mensilità)	Maggiore Costo complessivo 2000 (13 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2003
D	30,28	90,84	75,70	757,00	847,84	1.170,02	4	4.680,08
C2	26,76	80,28	66,90	669,00	749,28	1.034,01	20	20.680,13
C1	24,41	73,23	61,03	610,30	683,53	943,27		0,00
B3	22,54	67,62	56,34	563,40	631,02	870,81		0,00
B2	22,07	66,21	55,17	551,70	617,91	852,72	65	55.426,53
B1	21,60	64,80	54,00	540,00	604,80	834,62	21	17.527,10
A	20,66	61,98	51,65	516,50	578,48	798,30	31	24.747,37
							141	123.061,21

2.496.303,40

In conseguenza del passaggio degli educatori professionali dalla posizione C2 alla posizione D sono state diminuite le unità di personale indicate in C2 ed aumentate quelle indicate in D

Tabella f)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2002-2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2004- 31/12/2004	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2004 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2004
D	75,70	105,98	1.377,74	297	409.188,78
C2	66,90	93,66	1.217,58	688	837.695,04
C1	61,03	85,44	1.110,75	170	188.826,82
B3	56,34	78,88	1.025,39	121	124.071,95
B2	55,17	77,24	1.004,09	789	792.230,17
B1	54,00	75,60	982,80	73	71.744,40
A	51,65	72,31	940,03	352	330.890,56
				2.490	2.754.647,71

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2004- 31/12/2004	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2004 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2004
D	75,70	104,47	1.358,06	4	5.432,23
C2	66,90	92,32	1.200,19	20	24.003,72
C1	61,03	84,22	1.094,88		0,00
B3	56,34	77,75	1.010,74		0,00
B2	55,17	76,13	989,75	65	64.333,74
B1	54,00	74,52	968,76	21	20.343,96
A	51,65	71,28	926,60	31	28.724,63
				141	142.838,28

2.897.485,99

In conseguenza del passaggio degli educatori professionali dalla posizione C2 alla posizione D sono state diminuite le unità di personale indicate in C2 ed aumentate quelle indicate in D

Tabella g)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### INDENNITA' DI BILINGUISMO BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/01/2001 - 31/12/2001

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Vecchia indennità	Nuova indennità	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2001 (6 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	174,11	209,23	35,12	49,16	294,98	255	75.220,37
C2	145,09	174,53	29,44	41,21	247,26	730	180.498,89
C1	145,09	174,53	29,44	41,21	247,26	170	42.033,99
B3	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	121	24.144,34
B2	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	789	157.437,06
B1	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	73	14.566,42
A	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	352	70.238,08
						2.490	564.139,15

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Vecchia indennità	Nuova indennità	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2001 (6 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	174,11	209,23	35,12	48,46	290,77	2	581,54
C2	145,09	174,53	29,44	40,62	243,73	22	5.361,98
C1	145,09	174,53	29,44	40,62	243,73		0,00
B3	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69		0,00
B2	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	65	12.784,81
B1	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	21	4.130,48
A	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	31	6.097,37
						141	28.956,18

593.095,34

Tabella h)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### INDENNITA' DI BILINGUISMO BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/01/2002 - 31/12/2002

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Vecchia indennità	Nuova indennità	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2002 (12 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
D	174,11	209,23	35,12	49,16	589,96	255	150.440,74
C2	145,09	174,53	29,44	41,21	494,52	730	360.997,78
C1	145,09	174,53	29,44	41,21	494,52	170	84.067,98
B3	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	121	48.288,68
B2	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	789	314.874,13
B1	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	73	29.132,84
A	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	352	140.476,16
						2.490	1.128.278,31

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Vecchia indennità	Nuova indennità	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2002 (12 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
D	174,11	209,23	35,12	48,46	581,54	2	1.163,07
C2	145,09	174,53	29,44	40,62	487,45	22	10.723,97
C1	145,09	174,53	29,44	40,62	487,45		0,00
B3	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38		0,00
B2	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	65	25.569,63
B1	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	21	8.260,96
A	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	31	12.194,74
						141	57.912,36

1.186.190,67

Tabella i)

**AMMINISTRAZIONE REGIONALE**  
**CONTROLLORI CASA DA GIOCO DI SAINT-VINCENT**  
**INDENNITA' DI SERVIZIO ATTIVO**  
Periodo 1/01/2001 - 31/12/2001

Posizione	Vecchia indennità	Indennità al 1/04/2001	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2001 (10 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	258,23	465,73	207,50	290,50	2.905,02	7	20.335,15
C2	232,41	439,91	207,50	290,51	2.905,06	45	130.727,77

<b>TOTALE</b>	<b>151.062,92</b>
---------------	-------------------

Tabella I)

**AMMINISTRAZIONE REGIONALE**  
**CONTROLLORI CASA DA GIOCO DI SAINT-VINCENT**  
**INDENNITA' DI SERVIZIO ATTIVO**  
Periodo 1/01/2002 - 31/12/2002

Posizione	Vecchia indennità	Indennità al 1/01/2002	Incremento	Maggiore Costo (9 mensilità)	Vecchia indennità	Indennità al 1/10/2002	Incremento	Maggiore Costo (4 mensilità)	Maggiore Costo complessivo 2002 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
D	258,23	465,73	207,50	1.867,51	258,23	697,22	438,99	1.755,97	5.072,87	7	35.510,11
C2	232,41	439,91	207,50	1.867,54	232,41	671,39	438,98	1.755,94	5.072,87	45	228.279,06

<b>TOTALE</b>	<b>263.789,17</b>
---------------	-------------------

Tabella m)

AMMINISTRAZIONE REGIONALE  
CONTROLLORI CASA DA GIOCO DI SAINT-VINCENT

INDENNITA' DI SERVIZIO ATTIVO

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

Posizione	Vecchia indennità	Indennità al 1/01/2003	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2003 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2003
D	258,23	697,22	438,99	614,59	7.989,65	7	55.927,52
C2	232,41	671,39	438,98	614,58	7.989,52	45	359.528,22

TOTALE 415.455,74

Tabella n)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### FONDO UNICO AZIENDALE BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/01/2002 - 31/12/2002

Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
190,00	266,00	2.631	699.846,00

TOTALE	699.846,00
--------	------------

Tabella o)

### FONDO UNICO AZIENDALE BIENNIO 2002-2003

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
320,09	448,13	2.631	1.179.019,51

TOTALE	1.179.019,51
--------	--------------

Tabella p)

AMMINISTRAZIONE REGIONALE

PASSAGGIO EDUCATORI PROFESSIONALI DALLA CATEGORIA C POSIZIONE C2 ALLA CATEGORIA D

Periodo 01/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 01/01/2004 - 31/12/2004

DIPENDENTI DI RUOLO

in posizione C2 al 30/06/2000	in posizione D al 30/06/2000	STIPENDIO		INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE		SALARIO DI PROFESSIONALITA'		INDENNITA' DI BILINGUISMO		Maggiore costo complessivo 2003							
		Incremento	Incremento	Incremento	Incremento	Incremento	Incremento	Incremento	Incremento		Maggiore Costo complessivo 2003 con oneri riflessi al 40%						
859,90	1.052,50	192,60	2.503,81	539,97	12,91	167,83	108,57	122,27	13,70	178,10	174,53	209,23	34,70	416,40	4.572,60	42	192.049,00

DIPENDENTI NON DI RUOLO

in posizione C2 al 30/06/2000	in posizione D al 30/06/2000	STIPENDIO		INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE		SALARIO DI PROFESSIONALITA'		INDENNITA' DI BILINGUISMO		Maggiore costo complessivo 2003							
		Incremento	Incremento	Incremento	Incremento	Incremento	Incremento	Incremento	Incremento		Maggiore Costo complessivo 2003 con oneri riflessi al 38%						
859,90	1.052,50	192,60	2.503,81	539,97	12,91	167,83	108,57	122,27	13,70	178,10	174,53	209,23	34,70	416,40	4.507,27	2	9.014,54

201.063,54

Tabella q)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### RIDUZIONE DI ORARIO

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Numero dipendenti	Numero di ore di riduzione nel corso di un anno	Costo orario	Costo orario con oneri riflessi al 40%	Costo complessivo 2003
D	2	52	13,33	18,66	1.940,59
C2	17	52	11,59	16,23	14.349,34
C1	42	52	10,51	14,71	32.127,34
B3	30	52	10,00	14,01	21.849,10
B2	77	52	9,78	13,69	54.833,91
B1	10	52	9,46	13,24	6.883,47
A	0	52	8,38	11,74	0,00
	178				131.983,74

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Numero dipendenti	Numero di ore di riduzione nel corso di un anno	Costo orario	Costo orario con oneri riflessi al 38%	Costo complessivo 2003
D	0	52	13,33	18,66	0,00
C2	0	52	11,59	16,23	0,00
C1	0	52	10,51	14,71	0,00
B3	0	52	10,00	14,01	0,00
B2	32	52	9,78	13,69	22.788,12
B1	1	52	9,46	13,24	688,35
A	0	52	8,38	11,74	0,00
	33				23.476,46

155.460,21

Tabella r)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

STIMA COSTI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 32

(DIRITTO AL RICALCOLO DELLA PENSIONE  
PER IL PERSONALE CHE HA CESSATO IL SERVIZIO  
NEGLI ANNI 2000 - 2001 - 2002)

Anno	Importi a carico dell'Amministrazione regionale
2000	36.500,00
2001	36.500,00
2002	40.000,00
2003	40.000,00
2004	40.000,00

Tabella s)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### ALLINEAMENTO DEL SALARIO DI PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE DEL CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA CON IL RESTANTE PERSONALE DELLE CORRISPONDENTI POSIZIONI DI INQUADRAMENTO

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Vecchio salario	Nuovo salario	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2003 (10 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2003
C2	81,74	108,57	26,83	37,56	375,62	20	7.512,40
C1	73,55	96,59	23,04	32,26	322,56	35	11.289,60
B3	71,76	93,38	21,62	30,27	302,68	70	21.187,60
B2	69,97	90,17	20,20	28,28	282,80	26	7.352,80
						151	47.342,40

47.342,40

Tabella t)

## AMMINISTRAZIONE REGIONALE

### ALLINEAMENTO DEL SALARIO DI PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE DEL CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA CON IL RESTANTE PERSONALE DELLE CORRISPONDENTI POSIZIONI DI INQUADRAMENTO

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Vecchio salario	Nuovo salario	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2004 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2004
C2	81,74	108,57	26,83	37,56	488,31	20	9.766,12
C1	73,55	96,59	23,04	32,26	419,33	35	14.676,48
B3	71,76	93,38	21,62	30,27	393,48	70	27.543,88
B2	69,97	90,17	20,20	28,28	367,64	26	9.558,64
						151	61.545,12

61.545,12

ALLEGATO B) ALLA DGR N° 5068 DEL 24 DICEMBRE 2002

BIENNIO ECONOMICO 2000/2001	ESERCIZIO 2002	ESERCIZIO 2003	ESERCIZIO 2004
MAGGIORE SPESA AI FINI DELL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 31 - 32 - 33 - 33 ter e 41 DEL TESTO CONCORDATO	404.125,33	205.538,06	205.538,06
Arretrati stipendio tabellare dal 1/7/2000 al 31/12/2000	23.427,14	-	-
Arretrati stipendio tabellare dal 1/1/2001 al 31/12/2001	116.073,77	-	-
Aggiornamento stipendio tabellare dal 1/1/2002	116.073,77	115.795,34	115.795,34
Arretrati indennità di bilinguismo dal 1/1/2001 al 31/12/2001	26.621,30	-	-
Aggiornamento indennità di bilinguismo dal 1/1/2002	53.243,35	53.242,72	53.242,72
Incremento F.U.A. per n. 122 unità a tempo determinato dal 1/1/2002	32.186,00	-	-
Maggiore costo derivante dall'applicazione dell'art. 32 del testo concordato	36.500,00	36.500,00	36.500,00

BIENNIO ECONOMICO 2002/2003	ESERCIZIO 2002	ESERCIZIO 2003	ESERCIZIO 2004
MAGGIORE SPESA AI FINI DELL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 31 E 33 DEL TESTO CONCORDATO	28.408,00	167.580,55	185.798,84
Arretrati stipendio tabellare dal 1/7/2002 al 31/12/2002	28.408,00	-	-
Aggiornamento stipendio tabellare dal 1/1/2003 ed aumento dal 1/4/2003	-	113.357,31	131.575,60
Incremento F.U.A. per n. 122 unità a tempo determinato dal 1/1/2003	-	54.223,24	54.223,24

ENTI LOCALI					
RIEPILOGO COSTI					
Anno	Oggetto	Periodo	Riferimento	Costo	Costo complessivo annuo
2000	Aumento contrattuale biennio 2000-2001	01/07/2000 - 31/12/2000	Tabella a)	440.842,08	470.842,08
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 32	01/01/2000 - 31/12/2000	Tabella p)	30.000,00	
2001	Aumento contrattuale biennio 2000-2001	01/01/2001 - 31/12/2001	Tabella b)	2.186.588,29	2.728.420,54
	Indennità di bilinguismo biennio 2000-2001	01/01/2001 - 31/12/2001	Tabella g)	511.832,26	
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 32	01/01/2000 - 31/12/2000	Tabella p)	30.000,00	
2002	Aumento contrattuale biennio 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tabella b)	2.186.588,29	4.380.838,05
	Aumento contrattuale biennio 2002-2003	01/07/2002 - 31/12/2002	Tabella d)	535.159,25	
	Indennità di bilinguismo biennio 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tabella h)	1.023.664,52	
	Incremento F.U.A. biennio 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tabella i)	601.426,00	
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 32	01/01/2002 - 31/12/2002	Tabella p)	34.000,00	
2003	Aumento contrattuale biennio 2000-2001	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella c)	2.188.845,09	6.965.698,21
	Aumento contrattuale biennio 2002-2003	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella e)	2.142.791,55	
	Indennità di bilinguismo biennio 2000-2001	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella h)	1.023.664,52	
	Incremento F.U.A. biennio 2002-2003	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella l)	1.013.181,23	
	Incremento F.U.A. nei comuni sedi di segreteria conv.	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella m)	126.280,00	
	Passaggio di categoria educ. ed infermieri profess.	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella n)	73.161,52	
	Riduzione di orario	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella o)	363.774,30	
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 32	01/01/2003 - 31/12/2003	Tabella p)	34.000,00	
2004	Aumento contrattuale biennio 2000-2001	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella c)	2.188.845,09	7.310.068,01
	Aumento contrattuale biennio 2002-2003	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella f)	2.487.161,35	
	Indennità di bilinguismo biennio 2000-2001	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella h)	1.023.664,52	
	Incremento F.U.A. biennio 2002-2003	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella l)	1.013.181,23	
	Incremento F.U.A. nei comuni sedi di segreteria conv.	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella m)	126.280,00	
	Passaggio di categoria educ. ed infermieri profess.	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella n)	73.161,52	
	Riduzione di orario	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella o)	363.774,30	
	Stima costi derivanti dall'applicazione dell'art. 32	01/01/2004 - 31/12/2004	Tabella p)	34.000,00	

**TOTALE € 21.855.866,89**

Tabella a)

## ENTI LOCALI

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/07/2000 - 31/12/2000

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/07/2000- 31/12/2000	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2000 (7 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2000
D	25,31	35,43	248,04	212	52.584,06
C2	22,21	31,09	217,66	498	108.393,68
C1	20,14	28,20	197,37	321	63.356,41
B3	18,59	26,03	182,18	149	27.145,12
B2	18,08	25,31	177,18	704	124.737,54
B1	17,56	24,58	172,09	52	8.948,58
A	16,53	23,14	161,99	108	17.495,35
				2.044	402.660,73

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/07/2000- 31/12/2000	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2000 (7 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2000
D	25,31	34,93	244,49	0	0,00
C2	22,21	30,65	214,55	22	4.720,07
C1	20,14	27,79	194,55	20	3.891,05
B3	18,59	25,65	179,58	4	718,32
B2	18,08	24,95	174,65	92	16.068,06
B1	17,56	24,23	169,63	17	2.883,70
A	16,53	22,81	159,68	62	9.900,15
				217	38.181,34

440.842,08

Tabella b)

## ENTI LOCALI

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/01/2001 - 31/12/2001

Periodo 1/01/2002 - 31/12/2002

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2001- 31/12/2001	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2001 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	66,63	93,28	1.212,67	212	257.085,19
C2	58,88	82,43	1.071,62	498	533.664,77
C1	53,71	75,19	977,52	321	313.784,56
B3	49,58	69,41	902,36	149	134.451,04
B2	48,55	67,97	883,61	704	622.061,44
B1	47,51	66,51	864,68	52	44.963,46
A	45,45	63,63	827,19	108	89.336,52
				2.044	1.995.346,99

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2001- 31/12/2001	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2001 (13 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	66,63	91,95	1.195,34	0	0,00
C2	58,88	81,25	1.056,31	22	23.238,76
C1	53,71	74,12	963,56	20	19.271,15
B3	49,58	68,42	889,47	4	3.557,86
B2	48,55	67,00	870,99	92	80.130,80
B1	47,51	65,56	852,33	17	14.489,60
A	45,45	62,72	815,37	62	50.553,13
				217	191.241,30

2.186.588,29

Tabella c)

## ENTI LOCALI

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2003-31/12/2003	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2001 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	66,63	93,28	1.212,67	228	276.487,85
C2	58,88	82,43	1.071,62	482	516.518,91
C1	53,71	75,19	977,52	321	313.784,56
B3	49,58	69,41	902,36	149	134.451,04
B2	48,55	67,97	883,61	704	622.061,44
B1	47,51	66,51	864,68	52	44.963,46
A	45,45	63,63	827,19	108	89.336,52
				2.044	1.997.603,79

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2003-31/12/2003	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2001 (13 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	66,63	91,95	1.195,34	0	0,00
C2	58,88	81,25	1.056,31	22	23.238,76
C1	53,71	74,12	963,56	20	19.271,15
B3	49,58	68,42	889,47	4	3.557,86
B2	48,55	67,00	870,99	92	80.130,80
B1	47,51	65,56	852,33	17	14.489,60
A	45,45	62,72	815,37	62	50.553,13
				217	191.241,30

2.188.845,09

In conseguenza del passaggio degli educatori professionali e delle infermiere professionali dalla posizione C2 alla posizione D sono state diminuite le unità di personale indicate in C2 ed aumentate quelle indicate in D

Tabella d)

## ENTI LOCALI

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2002-2003

Periodo 1/07/2002 - 31/12/2002

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/07/2002-31/12/2002	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2000 (7 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
D	30,28	42,39	296,74	212	62.909,73
C2	26,76	37,46	262,25	498	130.599,50
C1	24,41	34,17	239,22	321	76.788,98
B3	22,54	31,56	220,89	149	32.912,91
B2	22,07	30,90	216,29	704	152.265,34
B1	21,60	30,24	211,68	52	11.007,36
A	20,66	28,92	202,47	108	21.866,54
				2.044	488.350,37

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/07/2002-31/12/2002	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2000 (7 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
D	30,28	41,79	292,50	0	0,00
C2	26,76	36,93	258,50	22	5.687,04
C1	24,41	33,69	235,80	20	4.716,01
B3	22,54	31,11	217,74	4	870,95
B2	22,07	30,46	213,20	92	19.614,05
B1	21,60	29,81	208,66	17	3.547,15
A	20,66	28,51	199,58	62	12.373,69
				217	46.808,88

535.159,25

Tabella e)

## ENTI LOCALI

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2002-2003

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2003-31/03/2003	Costo unitario (3 mensilità)	Incremento stipendio 1/04/2003-31/12/2003	Costo unitario (10 mensilità)	Maggiore Costo complessivo (13 mensilità)	Maggiore Costo complessivo 2003 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2003
D	30,28	90,84	75,70	757,00	847,84	1.186,98	228	270.630,53
C2	26,76	80,28	66,90	669,00	749,28	1.048,99	482	505.614,14
C1	24,41	73,23	61,03	610,30	683,53	956,94	321	307.178,38
B3	22,54	67,62	56,34	563,40	631,02	883,43	149	131.630,77
B2	22,07	66,21	55,17	551,70	617,91	865,07	704	609.012,10
B1	21,60	64,80	54,00	540,00	604,80	846,72	52	44.029,44
A	20,66	61,98	51,65	516,50	578,48	809,87	108	87.466,18
							2.044	1.955.561,54

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2003-31/03/2003	Costo unitario (3 mensilità)	Incremento stipendio 1/04/2003-31/12/2003	Costo unitario (10 mensilità)	Maggiore Costo complessivo (13 mensilità)	Maggiore Costo complessivo 2000 (13 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2003
D	30,28	90,84	75,70	757,00	847,84	1.170,02	0	0,00
C2	26,76	80,28	66,90	669,00	749,28	1.034,01	22	22.748,14
C1	24,41	73,23	61,03	610,30	683,53	943,27	20	18.865,43
B3	22,54	67,62	56,34	563,40	631,02	870,81	4	3.483,23
B2	22,07	66,21	55,17	551,70	617,91	852,72	92	78.449,85
B1	21,60	64,80	54,00	540,00	604,80	834,62	17	14.188,61
A	20,66	61,98	51,65	516,50	578,48	798,30	62	49.494,75
							217	187.230,01

2.142.791,55

Tabella f)

## ENTI LOCALI

### AUMENTO CONTRATTUALE BIENNIO 2002-2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2004-31/12/2004	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2004 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2004
D	75,70	105,98	1.377,74	228	314.124,72
C2	66,90	93,66	1.217,58	482	586.873,56
C1	61,03	85,44	1.110,75	321	356.549,47
B3	56,34	78,88	1.025,39	149	152.782,81
B2	55,17	77,24	1.004,09	704	706.882,18
B1	54,00	75,60	982,80	52	51.105,60
A	51,65	72,31	940,03	108	101.523,24
				2.044	2.269.841,57

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Incremento stipendio 1/01/2004-31/12/2004	Totale incremento stipendio con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2004 (13 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2004
D	75,70	104,47	1.358,06	0	0,00
C2	66,90	92,32	1.200,19	22	26.404,09
C1	61,03	84,22	1.094,88	20	21.897,56
B3	56,34	77,75	1.010,74	4	4.042,96
B2	55,17	76,13	989,75	92	91.056,98
B1	54,00	74,52	968,76	17	16.468,92
A	51,65	71,28	926,60	62	57.449,26
				217	217.319,78

2.487.161,35

In conseguenza del passaggio degli educatori professionali e delle infermiere professionali dalla posizione C2 alla posizione D sono state diminuite le unità di personale indicate in C2 ed aumentate quelle indicate in D

Tabella g)

## ENTI LOCALI

### INDENNITA' DI BILINGUISMO BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/01/2001 - 31/12/2001

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Vecchia indennità	Nuova indennità	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2001 (6 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	174,11	209,23	35,12	49,16	294,98	212	62.536,15
C2	145,09	174,53	29,44	41,21	247,26	498	123.134,86
C1	145,09	174,53	29,44	41,21	247,26	321	79.370,06
B3	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	149	29.731,46
B2	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	704	140.476,16
B1	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	52	10.376,08
A	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	108	21.550,32
						2.044	467.175,09

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Vecchia indennità	Nuova indennità	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2001 (6 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2001
D	174,11	209,23	35,12	48,46	290,77	0	0,00
C2	145,09	174,53	29,44	40,62	243,73	22	5.361,98
C1	145,09	174,53	29,44	40,62	243,73	20	4.874,53
B3	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	4	786,76
B2	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	92	18.095,43
B1	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	17	3.343,72
A	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	62	12.194,74
						217	44.657,16

511.832,26

Tabella h)

## ENTI LOCALI

### INDENNITA' DI BILINGUISMO BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/01/2002 - 31/12/2002

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

#### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Vecchia indennità	Nuova indennità	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Maggiore Costo complessivo 2002 (12 mensilità) con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
D	174,11	209,23	35,12	49,16	589,96	212	125.072,30
C2	145,09	174,53	29,44	41,21	494,52	498	246.269,72
C1	145,09	174,53	29,44	41,21	494,52	321	158.740,12
B3	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	149	59.462,92
B2	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	704	280.952,33
B1	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	52	20.752,16
A	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	108	43.100,64
						2.044	934.350,19

#### DIPENDENTI NON DI RUOLO

Posizione	Vecchia indennità	Nuova indennità	Incremento	Incremento con oneri riflessi al 38%	Maggiore Costo complessivo 2002 (12 mensilità) con oneri riflessi al 38%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
D	174,11	209,23	35,12	48,46	581,54	0	0,00
C2	145,09	174,53	29,44	40,62	487,45	22	10.723,97
C1	145,09	174,53	29,44	40,62	487,45	20	9.749,06
B3	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	4	1.573,52
B2	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	92	36.190,86
B1	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	17	6.687,44
A	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	62	24.389,49
						217	89.314,33

1.023.664,52

Tabella i)

## ENTI LOCALI

### FONDO UNICO AZIENDALE BIENNIO 2000-2001

Periodo 1/01/2002 - 31/12/2002

Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
190,00	266,00	2.261	601.426,00

TOTALE	601.426,00
--------	------------

Tabella l)

### FONDO UNICO AZIENDALE BIENNIO 2002-2003

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2002
320,08	448,11	2.261	1.013.181,23

TOTALE	1.013.181,23
--------	--------------

Tabella m)

## ENTI LOCALI

### FONDO UNICO AZIENDALE BIENNIO 2002-2003

#### INCREMENTO PER I COMUNI SEDI DI SEGRETRERIA CONVENZIONATA

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

Incremento	Incremento con oneri riflessi al 40%	Numero comuni	Maggiore costo complessivo 2002
2.200,00	3.080,00	41	126.280,00

TOTALE	126.280,00
--------	------------

Tabella n)

AMMINISTRAZIONE REGIONALE

PASSAGGIO EDUCATORI PROFESSIONALI E INFERMIERI PROFESSIONALI DALLA CATEGORIA C POSIZIONE C2 ALLA CATEGORIA D

Periodo 01/01/2003 - 31/12/2003  
Periodo 01/01/2004 - 31/12/2004

DIPENDENTI DI RUOLO

STIPENDIO		INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE		SALARIO DI PROFESSIONALITA'		INDENNITA' DI BILINGUISMO		Maggiore Costo complessivo 2003 con oneri riflessi al 40%	Numero dipendenti	Maggiore costo complessivo 2003								
in posizione C2 al 30/09/2000	in posizione D dal 30/06/2000	Incremento riferito a mensilità																
859,90	1.052,50	192,60	2.503,81	539,97	552,88	12,91	167,83	108,57	122,27	13,70	178,10	174,53	209,23	34,70	416,40	4.572,60	16	73.161,52

73.161,52

Tabella o)

## ENTI LOCALI

### RIDUZIONE DI ORARIO

Periodo 1/01/2003 - 31/12/2003

Periodo 1/01/2004 - 31/12/2004

### DIPENDENTI DI RUOLO

Posizione	Profilo	Numero dipendenti	Numero di ore di riduzione nel corso di un anno	Costo orario	Costo orario con oneri riflessi al 40%	Costo complessivo 2003
C1	vigile urbano	146	52	10,51	14,71	111.680,75
B2	assistente san.	354	52	9,78	13,69	252.093,55

**363.774,30**

Tabella p)

## ENTI LOCALI

STIMA COSTI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 32

(DIRITTO AL RICALCOLO DELLA PENSIONE  
PER IL PERSONALE CHE HA CESSATO IL SERVIZIO  
NEGLI ANNI 2000 - 2001 - 2002)

Anno	Importi a carico dell'Amministrazione regionale
2000	30.000,00
2001	30.000,00
2002	34.000,00
2003	34.000,00
2004	34.000,00

ADMINISTRATION RÉGIONALE					
RÉCAPITULATIF DES COÛTS					
Année	Objet	Période	Références	Coût	Coût global annuel
2000	Augmentations période 2000-2001	01/07/2000 - 31/12/2000	Tableau a)	512.193,57	548.693,57
	Estimation des coûts dérivant de l'application de l'art. 32	01/01/2000 - 31/12/2000	Tableau r)	36.500,00	
2001	Augmentations période 2000-2001	01/01/2001 - 31/12/2001	Tableau b)	2.543.753,36	3.324.411,62
	Prime de bilinguisme période 2000-2001	01/01/2001 - 31/12/2001	Tableau g)	593.095,34	
	Indemnité de service actif Maison de jeu	01/01/2001 - 31/12/2001	Tableau i)	151.062,92	
	Estimation des coûts dérivant de l'application de l'art. 32	01/01/2001 - 31/12/2001	Tableau r)	36.500,00	
2002	Augmentations période 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tableau b)	2.543.753,36	5.356.154,40
	Augmentations période 2002-2003	01/07/2002 - 31/12/2002	Tableau d)	622.575,20	
	Prime de bilinguisme période 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tableau h)	1.186.190,67	
	Indemnité de service actif Maison de jeu	01/01/2002 - 31/12/2002	Tableau l)	263.789,17	
	Augmentation FUE période 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tableau n)	699.846,00	
	Estimation des coûts dérivant de l'application de l'art. 32	01/01/2002 - 31/12/2002	Tableau r)	40.000,00	
2.003	Augmentations période 2000-2001	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau c)	2.549.955,53	8.270.791,00
	Augmentations période 2002-2003	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau e)	2.496.303,40	
	Prime de bilinguisme période 2000-2001	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau h)	1.186.190,67	
	Indemnité de service actif Maison de jeu	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau m)	415.455,74	
	Augmentation FUE période 2002-2003	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau o)	1.179.019,51	
	Passage de catégorie des éducateurs professionnels	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau p)	201.063,54	
	Réduction d'horaire	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau q)	155.460,21	
	Estimation des coûts dérivant de l'application de l'art. 32	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau r)	40.000,00	
Rajustement salaire de fonctions personnel du Corps forestier	01/04/2003 - 31/12/2003	Tableau s)	47.342,40		
2.004	Augmentations période 2000-2001	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau c)	2.549.955,53	8.686.176,32
	Augmentations période 2002-2003	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau f)	2.897.485,99	
	Prime de bilinguisme période 2000-2001	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau h)	1.186.190,67	
	Indemnité de service actif Maison de jeu	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau m)	415.455,74	
	Augmentation FUE période 2002-2003	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau o)	1.179.019,51	
	Passage de catégorie des éducateurs professionnels	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau p)	201.063,54	
	Réduction d'horaire	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau q)	155.460,21	
	Estimation des coûts dérivant de l'application de l'art. 32	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau r)	40.000,00	
	Rajustement salaire de fonctions personnel du Corps forestier	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau t)	61.545,12	

**TOTAL € 26.186.226,90**

Tableau a)

**ADMINISTRATION RÉGIONALE**  
**AUGMENTATIONS PÉRIODE 2000-2001**  
**1<sup>ER</sup> JUILLET – 31 DÉCEMBRE 2000**  
**PERSONNEL TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> juillet 2000 – 31 décembre 2000	Total augmen- tation traitement avec charges co- rollaires (40%)	Coût supplémen- taire global 2000 (7 mois) avec charges corol- laires (40%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplémentaire global 2000
D	25,31	35,43	248,04	255	63.249,69
C2	22,21	31,09	217,66	730	158.890,34
C1	20,14	28,20	197,37	170	33.553,24
B3	18,59	26,03	182,18	121	22.044,02
B2	18,08	25,31	177,18	789	139.798,18
B1	17,56	24,58	172,09	73	12.562,42
A	16,53	23,14	161,99	352	57.021,89
				2.490	487.119,78

**PERSONNEL NON TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> juillet 2000 – 31 décembre 2000	Total augmen- tation traitement avec charges co- rollaires (38%)	Coût supplémen- taire global 2000 (7 mois) avec charges corol- laires (38%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplémentaire global 2000
D	25,31	34,93	244,49	2	488,99
C2	22,21	30,65	214,55	22	4.720,07
C1	20,14	27,79	194,55		0,00
B3	18,59	25,65	179,58		0,00
B2	18,08	24,95	174,65	65	11.352,43
B1	17,56	24,23	169,63	21	3.562,22
A	16,53	22,81	159,68	31	4.950,07
				141	25.073,79

512.193,57

Tableau b)

ADMINISTRATION RÉGIONALE  
AUGMENTATIONS PÉRIODE 2000-2001

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2001  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2002

PERSONNEL TITULAIRE

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2001 – 31 décembre 2001	Total augmenta- tion traitement avec charges co- rollaires (40%)	Coût supplémen- taire global 2001 (13 mois) avec charges corol- laires (40%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplémen- taire global 2001
D	66,63	93,28	1.212,67	255	309.229,83
C2	58,88	82,43	1.071,62	730	782.279,68
C1	53,71	75,19	977,52	170	166.178,74
B3	49,58	69,41	902,36	121	109.185,08
B2	48,55	67,97	883,61	789	697.168,29
B1	47,51	66,51	864,68	73	63.121,79
A	45,45	63,63	827,19	352	291.170,88
				2.490	2.418.334,28

PERSONNEL NON TITULAIRE

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2001 – 31 décembre 2001	Total augmenta- tion traitement avec charges co- rollaires (38%)	Coût supplémen- taire global 2001 (13 mois) avec charges corol- laires (38%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplémen- taire global 2001
D	66,63	91,95	1.195,34	2	2.390,68
C2	58,88	81,25	1.056,31	22	23.238,76
C1	53,71	74,12	963,56		0,00
B3	49,58	68,42	889,47		0,00
B2	48,55	67,00	870,99	65	56.614,16
B1	47,51	65,56	852,33	21	17.898,92
A	45,45	62,72	815,37	31	25.276,56
				141	125.419,08

2.543.753,36

Tableau c)

**ADMINISTRATION RÉGIONALE**  
**AUGMENTATIONS PÉRIODE 2000-2001**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004**

**PERSONNEL TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2003 – 31 décembre 2003	Total augmenta- tion traitement avec charges corol- laires (40%)	Coût supplémen- taire global 2001 (13 mois) avec charges corol- laires (40%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplémen- taire global 2001
D	66,63	93,28	1.212,67	297	360.161,80
C2	58,88	82,43	1.071,62	688	737.271,81
C1	53,71	75,19	977,52	170	166.178,74
B3	49,58	69,41	902,36	121	109.185,08
B2	48,55	67,97	883,61	789	697.168,29
B1	47,51	66,51	864,68	73	63.121,79
A	45,45	63,63	827,19	352	291.170,88
				2.490	2.424.258,38

**PERSONNEL NON TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2003 – 31 décembre 2003	Total augmenta- tion traitement avec charges corol- laires (38%)	Coût supplémen- taire global 2001 (13 mois) avec charges corol- laires (38%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplémen- taire global 2001
D	66,63	91,95	1.195,34	4	4.781,37
C2	58,88	81,25	1.056,31	20	21.126,14
C1	53,71	74,12	963,56		0,00
B3	49,58	68,42	889,47		0,00
B2	48,55	67,00	870,99	65	56.614,16
B1	47,51	65,56	852,33	21	17.898,92
A	45,45	62,72	815,37	31	25.276,56
				141	125.697,15

2.549.955,53

Suite au passage des éducateurs professionnels de la position C2 à la position D, le nombre de personnel indiqué sous C2 a diminué et le nombre de personnel indiqué sous D a augmenté.

Tableau d)

**ADMINISTRATION RÉGIONALE**  
**AUGMENTATIONS PÉRIODE 2002-2003**  
**1<sup>ER</sup> JUILLET – 31 DÉCEMBRE 2002**  
**PERSONNEL TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> juillet 2002 – 31 décembre 2002	Total augmentation traitement avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2000 (7 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
D	30,28	42,39	296,74	255	75.669,72
C2	26,76	37,46	262,25	730	191.441,04
C1	24,41	34,17	239,22	170	40.667,06
B3	22,54	31,56	220,89	121	26.727,93
B2	22,07	30,90	216,29	789	170.649,65
B1	21,60	30,24	211,68	73	15.452,64
A	20,66	28,92	202,47	352	71.268,74
				2.490	591.876,78

**PERSONNEL NON TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> juillet 2002 – 31 décembre 2002	Total augmentation traitement avec charges corollaires (38%)	Coût supplémentaire global 2000 (7 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
D	30,28	41,79	292,50	2	585,01
C2	26,76	36,93	258,50	22	5.687,04
C1	24,41	33,69	235,80		0,00
B3	22,54	31,11	217,74		0,00
B2	22,07	30,46	213,20	65	13.857,75
B1	21,60	29,81	208,66	21	4.381,78
A	20,66	28,51	199,58	31	6.186,84
				141	30.698,42

622.575,20

Tableau e)

ADMINISTRATION RÉGIONALE  
AUGMENTATIONS PÉRIODE 2002-2003  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003

PERSONNEL TITULAIRE

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2003 – 31 mars 2003	Coût unitaire (3 mois)	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> avril 2003 – 31 décembre 2003	Coût unitaire (10 mois)	Coût supplémentaire global (13 mois)	Coût supplémentaire global 2003 (13 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2003
D	30,28	90,84	75,70	757,00	847,84	1.186,98	297	352.531,87
C2	26,76	80,28	66,90	669,00	749,28	1.048,99	688	721.706,50
C1	24,41	73,23	61,03	610,30	683,53	956,94	170	162.680,14
B3	22,54	67,62	56,34	563,40	631,02	883,43	121	106.894,79
B2	22,07	66,21	55,17	551,70	617,91	865,07	789	682.543,39
B1	21,60	64,80	54,00	540,00	604,80	846,72	73	61.810,56
A	20,66	61,98	51,65	516,50	578,48	809,87	352	285.074,94
							2.490	2.373.242,19

PERSONNEL NON TITULAIRE

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> juillet 2002 – 31 décembre 2002	Coût unitaire (3 mois)	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> avril 2003 – 31 décembre 2003	Coût unitaire (10 mois)	Coût supplémentaire global (13 mois)	Coût supplémentaire global 2000 (13 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2003
D	30,28	90,84	75,70	757,00	847,84	1.170,02	4	4.680,08
C2	26,76	80,28	66,90	669,00	749,28	1.034,01	20	20.680,13
C1	24,41	73,23	61,03	610,30	683,53	943,27		0,00
B3	22,54	67,62	56,34	563,40	631,02	870,81		0,00
B2	22,07	66,21	55,17	551,70	617,91	852,72	65	55.426,53
B1	21,60	64,80	54,00	540,00	604,80	834,62	21	17.527,10
A	20,66	61,98	51,65	516,50	578,48	798,30	31	24.747,37
							141	123.061,21

2.496.303,40

Suite au passage des éducateurs professionnels de la position C2 à la position D, le nombre de personnel indiqué sous C2 a diminué et le nombre de personnel indiqué sous D a augmenté.

Tableau f)

**ADMINISTRATION RÉGIONALE**  
**AUGMENTATIONS PÉRIODE 2002-2003**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004**  
**PERSONNEL TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2004 – 31 décembre 2004	Total augmentation traitement avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2004 (13 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2004
D	75,70	105,98	1.377,74	297	409.188,78
C2	66,90	93,66	1.217,58	688	837.695,04
C1	61,03	85,44	1.110,75	170	188.826,82
B3	56,34	78,88	1.025,39	121	124.071,95
B2	55,17	77,24	1.004,09	789	792.230,17
B1	54,00	75,60	982,80	73	71.744,40
A	51,65	72,31	940,03	352	330.890,56
				2.490	2.754.647,71

**PERSONNEL NON TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2004 – 31 décembre 2004	Total augmentation traitement avec charges corollaires (38%)	Coût supplémentaire global 2004 (13 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2004
D	75,70	104,47	1.358,06	4	5.432,23
C2	66,90	92,32	1.200,19	20	24.003,72
C1	61,03	84,22	1.094,88		0,00
B3	56,34	77,75	1.010,74		0,00
B2	55,17	76,13	989,75	65	64.333,74
B1	54,00	74,52	968,76	21	20.343,96
A	51,65	71,28	926,60	31	28.724,63
				141	142.838,28

**2.897.485,99**

Suite au passage des éducateurs professionnels de la position C2 à la position D, le nombre de personnel indiqué sous C2 a diminué et le nombre de personnel indiqué sous D a augmenté.

Tableau g)

**ADMINISTRATION RÉGIONALE**  
**PRIME DE BILINGUISME PÉRIODE 2000-2001**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2001**  
**PERSONNEL TITULAIRE**

Position	Ancienne prime	Nouvelle prime	Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2001 (6 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2001
D	174,11	209,23	35,12	49,16	294,98	255	75.220,37
C2	145,09	174,53	29,44	41,21	247,26	730	180.498,89
C1	145,09	174,53	29,44	41,21	247,26	170	42.033,99
B3	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	121	24.144,34
B2	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	789	157.437,06
B1	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	73	14.566,42
A	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	352	70.238,08
						2.490	564.139,15

**PERSONNEL NON TITULAIRE**

Position	Ancienne prime	Nouvelle prime	Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (38%)	Coût supplémentaire global 2001 (6 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2001
D	174,11	209,23	35,12	48,46	290,77	2	581,54
C2	145,09	174,53	29,44	40,62	243,73	22	5.361,98
C1	145,09	174,53	29,44	40,62	243,73		0,00
B3	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69		0,00
B2	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	65	12.784,81
B1	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	21	4.130,48
A	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	31	6.097,37
						141	28.956,18

593.095,34

Tableau h)

## ADMINISTRATION RÉGIONALE

### PRIME DE BILINGUISME PÉRIODE 2000-2001

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2002

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004

### PERSONNEL TITULAIRE

Position	Ancienne prime	Nouvelle prime	Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2002 (12 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
D	174,11	209,23	35,12	49,16	589,96	255	150.440,74
C2	145,09	174,53	29,44	41,21	494,52	730	360.997,78
C1	145,09	174,53	29,44	41,21	494,52	170	84.067,98
B3	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	121	48.288,68
B2	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	789	314.874,13
B1	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	73	29.132,84
A	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	352	140.476,16
						2.490	1.128.278,31

### PERSONNEL NON TITULAIRE

Position	Ancienne prime	Nouvelle prime	Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (38%)	Coût supplémentaire global 2002 (12 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
D	174,11	209,23	35,12	48,46	581,54	2	1.163,07
C2	145,09	174,53	29,44	40,62	487,45	22	10.723,97
C1	145,09	174,53	29,44	40,62	487,45		0,00
B3	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38		0,00
B2	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	65	25.569,63
B1	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	21	8.260,96
A	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	31	12.194,74
						141	57.912,36

1.186.190,67

Tableau i)

ADMINISTRATION RÉGIONALE  
CONTRÔLEURS MAISON DE JEU DE SAINT-VINCENT  
INDEMNITÉ DE SERVICE ACTIF  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2001

Position	Ancienne indemnité	Indemnité au 1 <sup>er</sup> avril 2001	Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2001 (10 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2001
D	258,23	465,73	207,50	290,50	2.905,02	7	20.335,15
C2	232,41	439,91	207,50	290,51	2.905,06	45	130.727,77

TOTALE	151.062,92
--------	------------

Tableau I)

ADMINISTRATION RÉGIONALE  
CONTROLEURS MAISON DE JEU DE SAINT-VIN-  
CENT

INDEMNITÉ DE SERVICE ACTIF  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2002

Position	Ancienne indemnité	Indemnité au 1 <sup>er</sup> janvier 2002	Augmentation	Coût supplémentaire (9 mois)	Ancienne indemnité	Indemnité au 1 <sup>er</sup> octobre 2002	Augmentation	Coût supplémentaire (4 mois)	Coût supplémentaire global 2002 (13 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
D	258,23	465,73	207,50	1.867,51	258,23	697,22	438,99	1.755,97	5.072,87	7	35.510,11
C2	232,41	439,91	207,50	1.867,54	232,41	671,39	438,98	1.755,94	5.072,87	45	228.279,06

TOTALE 263.789,17

Tableau m)

ADMINISTRATION RÉGIONALE  
CONTRÔLEURS MAISON DE JEU DE SAINT-VINCENT

INDEMNITÉ DE SERVICE ACTIF

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004

Position	Ancienne indemnité	Indemnité au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2003 (13 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2003
D	258,23	697,22	438,99	614,59	7.989,65	7	55.927,52
C2	232,41	671,39	438,98	614,58	7.989,52	45	359.528,22

TOTALE	415.455,74
--------	------------

Tableau n)

ADMINISTRATION RÉGIONALE  
FOND UNIQUE D'ÉTABLISSEMENT  
PÉRIODE 2000-2001  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2002

Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
190,00	266,00	2.631	699.846,00
TOTAL			699.846,00

Tableau o)

ADMINISTRATION RÉGIONALE  
FOND UNIQUE D'ÉTABLISSEMENT  
PÉRIODE 2002-2003  
1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre 2003  
1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre 2004

Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
320,09	448,13	2.631	1.179.019,51
TOTAL			1.179.019,51

Tableau p)

ADMINISTRATION RÉGIONALE  
PASSAGE DES ÉDUCATEURS PROFESSIONNELS DE LA CATÉGORIE C, POSITION C2, À LA CATÉGORIE D

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004

PERSONNEL TITULAIRE

Position C2 au 30 juin 2000	SALAIRE		INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE SPÉCIALE		SALAIRE DE FONCTION			PRIME DE BILINGUISME			Coût supplé- mentaire glo- bal 2003 avec charges corol- laires (40%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplé- mentaire glo- bal 2003					
	Position D au 30 juin 2000	Augmen- tation	Augmen- tation se rap- portant à 13 mois	Position D au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Augmen- tation	Augmen- tation se rap- portant à 13 mois	Position C2 au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Position D au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Augmen- tation	Augmen- tation se rap- portant à 12 mois								
859,90	1.052,50	192,60	2.503,81	539,97	552,88	12,91	167,83	108,57	122,27	13,70	178,10	174,53	209,23	34,70	416,40	4.572,60	42	192.049,00

PERSONNEL NON TITULAIRE

Position C2 au 30 juin 2000	SALAIRE		INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE SPÉCIALE		SALAIRE DE FONCTION			PRIME DE BILINGUISME			Coût supplé- mentaire glo- bal 2003 avec charges corol- laires (38%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplé- mentaire glo- bal 2003					
	Position D au 30 juin 2000	Augmen- tation	Augmen- tation se rap- portant à 13 mois	Position D au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Augmen- tation	Augmen- tation se rap- portant à 13 mois	Position C2 au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Position D au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Augmen- tation	Augmen- tation se rap- portant à 12 mois								
859,90	1.052,50	192,60	2.503,81	539,97	552,88	12,91	167,83	108,57	122,27	13,70	178,10	174,53	209,23	34,70	416,40	4.507,27	2	9.014,54

201.063,54

Tableau q)

ADMINISTRATION RÉGIONALE  
RÉDUCTION D'HORAIRE

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004

PERSONNEL TITULAIRE

Position	Nombre de fonctionnaires	Nombre d'heures de réduction au cours d'une année	Coût horaire	Coût horaire avec charges corollaires (40%)	Coût global 2003
D	2	52	13,33	18,66	1.940,59
C2	17	52	11,59	16,23	14.349,34
C1	42	52	10,51	14,71	32.127,34
B3	30	52	10,00	14,01	21.849,10
B2	77	52	9,78	13,69	54.833,91
B1	10	52	9,46	13,24	6.883,47
A	0	52	8,38	11,74	0,00
	178				131.983,74

PERSONNEL NON TITULAIRE

Position	Nombre de fonctionnaires	Nombre d'heures de réduction au cours d'une année	Coût horaire	Coût horaire avec charges corollaires (38%)	Coût global 2003
D	0	52	13,33	18,66	0,00
C2	0	52	11,59	16,23	0,00
C1	0	52	10,51	14,71	0,00
B3	0	52	10,00	14,01	0,00
B2	32	52	9,78	13,69	22.788,12
B1	1	52	9,46	13,24	688,35
A	0	52	8,38	11,74	0,00
	33				23.476,46

155.460,21

Tableau r)

**ADMINISTRATION RÉGIONALE**  
**ESTIMATION DES COUTS DÉRIVANT**  
**DE L'APPLICATION DE L'ART. 32**  
**(DROIT AU RAJUSTEMENT DE LA PENSION**  
**DE RETRAITE POUR LE PERSONNEL AYANT**  
**CESSÉ SES FONCTIONS AU COURS**  
**DES ANNÉES 2000, 2001 ET 2002)**

Année	Montants à la charge de l'Administration régionale
2000	36.500,00
2001	36.500,00
2002	40.000,00
2003	40.000,00
2004	40.000,00

Tableau s)

## ADMINISTRATION RÉGIONALE

### RAJUSTEMENT DU SALAIRE DE FONCTION DU PERSONNEL DU CORPS FORESTIER DE LA VALLÉE D'AOSTE COMPTE TENU DE CELUI DU PERSONNEL APPARTENANT AUX POSITIONS CORRESPONDANTES

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003

#### PERSONNEL TITULAIRE

Position	Ancien salaire	Nouveau salaire	Augmen- tation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Coût supplé- mentaire global 2003 (10 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplé- mentaire glo- bal 2003
C2	81,74	108,57	26,83	37,56	375,62	20	7.512,40
C1	73,55	96,59	23,04	32,26	322,56	35	11.289,60
B3	71,76	93,38	21,62	30,27	302,68	70	21.187,60
B2	69,97	90,17	20,20	28,28	282,80	26	7.352,80
						151	47.342,40

47.342,40

Tableau t)

## ADMINISTRATION RÉGIONALE

### RAJUSTEMENT DU SALAIRE DE FONCTION DU PERSONNEL DU CORPS FORESTIER DE LA VALLÉE D'AOSTE COMPTE TENU DE CELUI DU PERSONNEL APPARTENANT AUX POSITIONS CORRESPONDANTES

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004

#### PERSONNEL TITULAIRE

Position	Ancien salaire	Nouveau salaire	Augmen- tation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Coût supplé- mentaire global 2004 (13 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplé- mentaire glo- bal 2004
C2	81,74	108,57	26,83	37,56	488,31	20	9.766,12
C1	73,55	96,59	23,04	32,26	419,33	35	14.676,48
B3	71,76	93,38	21,62	30,27	393,48	70	27.543,88
B2	69,97	90,17	20,20	28,28	367,64	26	9.558,64
						151	61.545,12

61.545,12

**ANNEXE B DE LA DÉLIBÉRATION DU GOUVERNEMENT RÉGIONAL N° 5068 DU 24 DÉCEMBRE 2002**

Période 2000/2001	Exercice 2002			Exercice 2003			Exercice 2004		
		<b>404.125,33</b>		<b>205.538,06</b>		<b>205.538,06</b>		<b>205.538,06</b>	
DÉPENSE ACCRUE AUX FINS DE L'APPLICATION DES ART. 31, 32, 33, 33 TER ET 41 DE LA PRÉSENTE CONVENTION									
Arriérés salaire fixe du 1 <sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2000		23.427,14		-		-		-	
Arriérés salaire fixe du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2001		116.073,77		-		-		-	
Arriérés salaire fixe à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002		116.073,77		115.795,34		115.795,34		115.795,34	
Arriérés prime de bilinguisme du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2001		26.621,30		-		-		-	
Actualisation prime de bilinguisme à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002		53.243,95		53.242,72		53.242,72		53.242,72	
Augmentation FUE pour 122 fonctionnaires recrutés sous contrat à durée déterminée à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002		32.186,00		-		-		-	
Coût supplémentaire dérivant de l'application de l'art. 32 de la convention		36.500,00		36.500,00		36.500,00		36.500,00	
Période 2002/2003									
		<b>28.408,00</b>		<b>167.580,55</b>		<b>167.580,55</b>		<b>167.580,55</b>	
DÉPENSE ACCRUE AUX FINS DE L'APPLICATION DES ART. 31 ET 33 DE LA PRÉSENTE CONVENTION									
Arriérés salaire fixe du 1 <sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2002		28.408,00		-		-		-	
Actualisation salaire fixe à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2003 et augmentation à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2003		-		113.357,31		113.357,31		113.357,31	
Augmentation FUE pour 122 fonctionnaires recrutés sous contrat à durée déterminée à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2003		-		54.223,24		54.223,24		54.223,24	

COLLECTIVITÉS LOCALES					
RÉCAPITULATIF DES COÛTS					
Année	Objet	Période	Références	Coût	Coût global annuel
2000	Augmentations période 2000-2001	01/07/2000 - 31/12/2000	Tableau a)	440.842,08	470.842,08
	Estimation des coûts dérivant de l'application de l'art. 32	01/01/2000 - 31/12/2000	Tableau p)	30.000,00	
2001	Augmentations période 2000-2001	01/01/2001 - 31/12/2001	Tableau b)	2.186.588,29	2.728.420,54
	Prime de bilinguisme période 2000-2001	01/01/2001 - 31/12/2001	Tableau g)	511.832,26	
	Estimation des coûts dérivant de l'application de l'art. 32	01/01/2000 - 31/12/2000	Tableau p)	30.000,00	
2002	Augmentations période 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tableau b)	2.186.588,29	4.380.838,05
	Augmentations période 2002-2003	01/07/2002 - 31/12/2002	Tableau d)	535.159,25	
	Prime de bilinguisme période 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tableau h)	1.023.664,52	
	Augmentation FUE période 2000-2001	01/01/2002 - 31/12/2002	Tableau i)	601.426,00	
	Estimation des coûts dérivant de l'application de l'art. 32	01/01/2002 - 31/12/2002	Tableau p)	34.000,00	
2003	Augmentations période 2000-2001	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau c)	2.188.845,09	6.965.698,21
	Augmentations période 2002-2003	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau e)	2.142.791,55	
	Prime de bilinguisme période 2000-2001	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau h)	1.023.664,52	
	Augmentation FUE période 2002-2003	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau l)	1.013.181,23	
	Augmentation FUE dans les communes dont le secrétariat est conventionné	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau m)	126.280,00	
	Passage de catégorie des éducateurs professionnels	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau n)	73.161,52	
	Réduction d'horaire	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau o)	363.774,30	
	Estimation des coûts dérivant de l'application de l'art. 32	01/01/2003 - 31/12/2003	Tableau p)	34.000,00	
2004	Augmentations période 2000-2001	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau c)	2.188.845,09	7.310.068,01
	Augmentations période 2002-2003	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau f)	2.487.161,35	
	Prime de bilinguisme période 2000-2001	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau h)	1.023.664,52	
	Augmentation FUE période 2002-2003	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau l)	1.013.181,23	
	Augmentation FUE dans les communes dont le secrétariat est conventionné	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau m)	126.280,00	
	Passage de catégorie des éducateurs professionnels	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau n)	73.161,52	
	Réduction d'horaire	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau o)	363.774,30	
	Estimation des coûts dérivant de l'application de l'art. 32	01/01/2004 - 31/12/2004	Tableau p)	34.000,00	
<b>TOTAL</b>				<b>€ 21.855.866,89</b>	

Tableau a)

**COLLECTIVITÉS LOCALES**  
**AUGMENTATIONS PÉRIODE 2000-2001**  
**1<sup>ER</sup> JUILLET – 31 DÉCEMBRE 2000**  
**PERSONNEL TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> juillet 2000 – 31 décembre 2000	Total augmentation traitement avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2000 (7 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2000
D	25,31	35,43	248,04	212	52.584,06
C2	22,21	31,09	217,66	498	108.393,68
C1	20,14	28,20	197,37	321	63.356,41
B3	18,59	26,03	182,18	149	27.145,12
B2	18,08	25,31	177,18	704	124.737,54
B1	17,56	24,58	172,09	52	8.948,58
A	16,53	23,14	161,99	108	17.495,35
				2.044	402.660,73

**PERSONNEL NON TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> juillet 2000 – 31 décembre 2000	Total augmentation traitement avec charges corollaires (38%)	Coût supplémentaire global 2000 (7 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2000
D	25,31	34,93	244,49	0	0,00
C2	22,21	30,65	214,55	22	4.720,07
C1	20,14	27,79	194,55	20	3.891,05
B3	18,59	25,65	179,58	4	718,32
B2	18,08	24,95	174,65	92	16.068,06
B1	17,56	24,23	169,63	17	2.883,70
A	16,53	22,81	159,68	62	9.900,15
				217	38.181,34

440.842,08

Tableau b)

**COLLECTIVITÉS LOCALES**  
**AUGMENTATIONS PÉRIODE 2000-2001**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2001**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2002**

**PERSONNEL TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2001 – 31 décembre 2001	Total augmentation traitement avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2001 (13 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2001
D	66,63	93,28	1.212,67	212	257.085,19
C2	58,88	82,43	1.071,62	498	533.664,77
C1	53,71	75,19	977,52	321	313.784,56
B3	49,58	69,41	902,36	149	134.451,04
B2	48,55	67,97	883,61	704	622.061,44
B1	47,51	66,51	864,68	52	44.963,46
A	45,45	63,63	827,19	108	89.336,52
				2.044	1.995.346,99

**PERSONNEL NON TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2001 – 31 décembre 2001	Total augmentation traitement avec charges corollaires (38%)	Coût supplémentaire global 2001 (13 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2001
D	66,63	91,95	1.195,34	0	0,00
C2	58,88	81,25	1.056,31	22	23.238,76
C1	53,71	74,12	963,56	20	19.271,15
B3	49,58	68,42	889,47	4	3.557,86
B2	48,55	67,00	870,99	92	80.130,80
B1	47,51	65,56	852,33	17	14.489,60
A	45,45	62,72	815,37	62	50.553,13
				217	191.241,30

2.186.588,29

Tableau c)

## COLLECTIVITÉS LOCALES

### AUGMENTATIONS PÉRIODE 2000-2001

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004

#### PERSONNEL TITULAIRE

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2003 – 31 décembre 2003	Total augmentation traitement avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2001 (13 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2001
D	66,63	93,28	1.212,67	228	276.487,85
C2	58,88	82,43	1.071,62	482	516.518,91
C1	53,71	75,19	977,52	321	313.784,56
B3	49,58	69,41	902,36	149	134.451,04
B2	48,55	67,97	883,61	704	622.061,44
B1	47,51	66,51	864,68	52	44.963,46
A	45,45	63,63	827,19	108	89.336,52
				2.044	1.997.603,79

#### PERSONNEL NON TITULAIRE

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2003 – 31 décembre 2003	Total augmentation traitement avec charges corollaires (38%)	Coût supplémentaire global 2001 (13 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2001
D	66,63	91,95	1.195,34	0	0,00
C2	58,88	81,25	1.056,31	22	23.238,76
C1	53,71	74,12	963,56	20	19.271,15
B3	49,58	68,42	889,47	4	3.557,86
B2	48,55	67,00	870,99	92	80.130,80
B1	47,51	65,56	852,33	17	14.489,60
A	45,45	62,72	815,37	62	50.553,13
				217	191.241,30

2.188.845,09

Suite au passage des éducateurs professionnels de la position C2 à la position D, le nombre de personnel indiqué sous C2 a diminué et le nombre de personnel indiqué sous D a augmenté.

Tableau d)

## COLLECTIVITÉS LOCALES

### AUGMENTATIONS PÉRIODE 2002-2003

1<sup>ER</sup> JUILLET – 31 DÉCEMBRE 2002

#### PERSONNEL TITULAIRE

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> juillet 2002 – 31 décembre 2002	Total augmentation traitement avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2000 (7 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
D	30,28	42,39	296,74	212	62.909,73
C2	26,76	37,46	262,25	498	130.599,50
C1	24,41	34,17	239,22	321	76.788,98
B3	22,54	31,56	220,89	149	32.912,91
B2	22,07	30,90	216,29	704	152.265,34
B1	21,60	30,24	211,68	52	11.007,36
A	20,66	28,92	202,47	108	21.866,54
				2.044	488.350,37

#### PERSONNEL NON TITULAIRE

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> juillet 2002 – 31 décembre 2002	Total augmentation traitement avec charges corollaires (38%)	Coût supplémentaire global 2000 (7 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
D	30,28	41,79	292,50	0	0,00
C2	26,76	36,93	258,50	22	5.687,04
C1	24,41	33,69	235,80	20	4.716,01
B3	22,54	31,11	217,74	4	870,95
B2	22,07	30,46	213,20	92	19.614,05
B1	21,60	29,81	208,66	17	3.547,15
A	20,66	28,51	199,58	62	12.373,69
				217	46.808,88

535.159,25

Tableau e)

COLLECTIVITÉS LOCALES  
AUGMENTATIONS PÉRIODE 2002-2003  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003

PERSONNEL TITULAIRE

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2003 – 31 mars 2003	Coût unitaire (3 mois)	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> avril 2003 – 31 décembre 2003	Coût unitaire (10 mois)	Coût supplémentaire global (13 mois)	Coût supplémentaire global 2003 (13 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2003
D	30,28	90,84	75,70	757,00	847,84	1.186,98	228	270.630,53
C2	26,76	80,28	66,90	669,00	749,28	1.048,99	482	505.614,14
C1	24,41	73,23	61,03	610,30	683,53	956,94	321	307.178,38
B3	22,54	67,62	56,34	563,40	631,02	883,43	149	131.630,77
B2	22,07	66,21	55,17	551,70	617,91	865,07	704	609.012,10
B1	21,60	64,80	54,00	540,00	604,80	846,72	52	44.029,44
A	20,66	61,98	51,65	516,50	578,48	809,87	108	87.466,18
							2.044	1.955.561,54

PERSONNEL NON TITULAIRE

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> juillet 2002 – 31 décembre 2002	Coût unitaire (3 mois)	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> avril 2003 – 31 décembre 2003	Coût unitaire (10 mois)	Coût supplémentaire global (13 mois)	Coût supplémentaire global 2000 (13 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2003
D	30,28	90,84	75,70	757,00	847,84	1.170,02	0	0,00
C2	26,76	80,28	66,90	669,00	749,28	1.034,01	22	22.748,14
C1	24,41	73,23	61,03	610,30	683,53	943,27	20	18.865,43
B3	22,54	67,62	56,34	563,40	631,02	870,81	4	3.483,23
B2	22,07	66,21	55,17	551,70	617,91	852,72	92	78.449,85
B1	21,60	64,80	54,00	540,00	604,80	834,62	17	14.188,61
A	20,66	61,98	51,65	516,50	578,48	798,30	62	49.494,75
							217	187.230,01

2.142.791,55

Suite au passage des éducateurs professionnels de la position C2 à la position D, le nombre de personnel indiqué sous C2 a diminué et le nombre de personnel indiqué sous D a augmenté.

Tableau f)

**COLLECTIVITÉS LOCALES**  
**AUGMENTATIONS PÉRIODE 2002-2003**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004**  
**PERSONNEL TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2004 – 31 décembre 2004	Total augmen- tation traite- ment avec charges corol- laires (40%)	Coût supplé- mentaire global 2004 (13 mois) avec charges co- rollaires (40%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplémen- taire global 2004
D	75,70	105,98	1.377,74	228	314.124,72
C2	66,90	93,66	1.217,58	482	586.873,56
C1	61,03	85,44	1.110,75	321	356.549,47
B3	56,34	78,88	1.025,39	149	152.782,81
B2	55,17	77,24	1.004,09	704	706.882,18
B1	54,00	75,60	982,80	52	51.105,60
A	51,65	72,31	940,03	108	101.523,24
				2.044	2.269.841,57

**PERSONNEL NON TITULAIRE**

Position	Augmentation traitement 1 <sup>er</sup> janvier 2004 – 31 décembre 2004	Total augmenta- tion traitement avec charges co- rollaires (38%)	Coût supplé- mentaire global 2004 (13 mois) avec charges co- rollaires (40%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplémen- taire global 2004
D	75,70	104,47	1.358,06	0	0,00
C2	66,90	92,32	1.200,19	22	26.404,09
C1	61,03	84,22	1.094,88	20	21.897,56
B3	56,34	77,75	1.010,74	4	4.042,96
B2	55,17	76,13	989,75	92	91.056,98
B1	54,00	74,52	968,76	17	16.468,92
A	51,65	71,28	926,60	62	57.449,26
				217	217.319,78

2.487.161,35

Suite au passage des éducateurs professionnels de la position C2 à la position D, le nombre de personnel indiqué sous C2 a diminué et le nombre de personnel indiqué sous D a augmenté.

Tableau g)

**COLLECTIVITÉS LOCALES**  
**PRIME DE BILINGUISME PÉRIODE 2000-2001**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2001**  
**PERSONNEL TITULAIRE**

Position	Ancienne prime	Nouvelle prime	Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2001 (6 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2001
D	174,11	209,23	35,12	49,16	294,98	212	62.536,15
C2	145,09	174,53	29,44	41,21	247,26	498	123.134,86
C1	145,09	174,53	29,44	41,21	247,26	321	79.370,06
B3	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	149	29.731,46
B2	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	704	140.476,16
B1	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	52	10.376,08
A	116,08	139,83	23,75	33,26	199,54	108	21.550,32
						2.044	467.175,09

**PERSONNEL NON TITULAIRE**

Position	Ancienne prime	Nouvelle prime	Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (38%)	Coût supplémentaire global 2001 (6 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2001
D	174,11	209,23	35,12	48,46	290,77	0	0,00
C2	145,09	174,53	29,44	40,62	243,73	22	5.361,98
C1	145,09	174,53	29,44	40,62	243,73	20	4.874,53
B3	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	4	786,76
B2	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	92	18.095,43
B1	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	17	3.343,72
A	116,08	139,83	23,75	32,78	196,69	62	12.194,74
						217	44.657,16

511.832,26

Tableau h)

## COLLECTIVITÉS LOCALES

### PRIME DE BILINGUISME PÉRIODE 2000-2001

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2002

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004

### PERSONNEL TITULAIRE

Position	Ancienne prime	Nouvelle prime	Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Coût supplémentaire global 2002 (12 mois) avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
D	174,11	209,23	35,12	49,16	589,96	212	125.072,30
C2	145,09	174,53	29,44	41,21	494,52	498	246.269,72
C1	145,09	174,53	29,44	41,21	494,52	321	158.740,12
B3	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	149	59.462,92
B2	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	704	280.952,33
B1	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	52	20.752,16
A	116,08	139,83	23,75	33,26	399,08	108	43.100,64
						2.044	934.350,19

### PERSONNEL NON TITULAIRE

Position	Ancienne prime	Nouvelle prime	Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (38%)	Coût supplémentaire global 2002 (12 mois) avec charges corollaires (38%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
D	174,11	209,23	35,12	48,46	581,54	0	0,00
C2	145,09	174,53	29,44	40,62	487,45	22	10.723,97
C1	145,09	174,53	29,44	40,62	487,45	20	9.749,06
B3	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	4	1.573,52
B2	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	92	36.190,86
B1	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	17	6.687,44
A	116,08	139,83	23,75	32,78	393,38	62	24.389,49
						217	89.314,33

1.023.664,52

Tableau i)

COLLECTIVITÉS LOCALES  
FOND UNIQUE D'ÉTABLISSEMENT  
PÉRIODE 2000-2001  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2002

Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
190,00	266,00	2.261	601.426,00
TOTAL			601.426,00

Tableau l)

COLLECTIVITÉS LOCALES  
FOND UNIQUE D'ÉTABLISSEMENT  
PÉRIODE 2002-2003  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004

Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Nombre de fonctionnaires	Coût supplémentaire global 2002
320,08	448,11	2.261	1.013.181,23
TOTAL			1.013.181,23

Tableau m)

**COLLECTIVITÉS LOCALES**  
**FOND UNIQUE D'ÉTABLISSEMENT PÉRIODE 2002-2003**  
**AUGMENTATION POUR LES COMMUNES**  
**DONT LE SECRÉTARIAT EST CONVENTIONNÉ**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003**  
**1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004**

Augmentation	Augmentation avec charges corollaires (40%)	Nombre de communes	Coût supplémentaire global 2002
2.200,00	3.080,00	41	126.280,00

<b>TOTAL</b>	<b>126.280,00</b>
--------------	-------------------

ADMINISTRATION RÉGIONALE  
PASSAGE DES ÉDUCATEURS PROFESSIONNELS ET DES INFIRMIERS  
PROFESSIONNELS DE LA CATÉGORIE C, POSITION C2, À LA CATÉGORIE D

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003  
1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004

PERSONNEL TITULAIRE

Tableau n)

Position C2 au 30 juin 2000	SALAIRE		INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE SPÉCIALE			SALAIRE DE FONCTION			PRIME DE BILINGUISME			Coût supplé- mentaire glo- bale 2003 avec charges corré- latives (40%)	Nombre de fonction- naires	Coût supplé- mentaire glo- bale 2003		
	Position D au 30 juin 2000	Augmen- tation	Augmen- tation se rap- portant à 13 mois	Augmen- tation se rap- portant à 13 mois	Augmen- tation	Position C2 au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Position D au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Augmen- tation	Augmen- tation se rap- portant à 13 mois	Position C2 au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Position D au 1 <sup>er</sup> janvier 2003				Augmen- tation	Augmen- tation se rap- portant à 12 mois
859,90	1.052,50	192,60	2.503,81	12,91	167,83	108,57	122,27	13,70	178,10	174,53	209,23	34,70	416,40	4.572,60	16	73.161,52
<b>73.161,52</b>																

Tableau o)

## COLLECTIVITÉS LOCALES

### RÉDUCTION D'HORAIRE

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2003

1<sup>ER</sup> JANVIER – 31 DÉCEMBRE 2004

### PERSONNEL TITULAIRE

Position	Profil	Nombre de fonctionnaires	Nombre d'heures de réduction au cours d'une année	Coût horaire	Coût horaire avec charges corollaires (40%)	Coût global 2003
C1	Agent de la police municipale	146	52	10,51	14,71	111.680,75
B2	Assistant médical	354	52	9,78	13,69	252.093,55

**363.774,30**

Tableau p)

**COLLECTIVITÉS LOCALES**  
**ESTIMATION DES COUTS**  
**DÉRIVANT DE L'APPLICATION DE L'ART. 32**  
**(DROIT AU RAJUSTEMENT DE LA PENSION DE**  
**RETRAITE POUR LE PERSONNEL AYANT CESSÉ**  
**SES FONCTIONS AU COURS**  
**DES ANNÉES 2000, 2001 ET 2002)**

Année	Montants à la charge de l'Administration régionale
2000	30.000,00
2001	30.000,00
2002	34.000,00
2003	34.000,00
2004	34.000,00