CONTRATTO COLLETTIVO DI COMPARTO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2022-2024

Il giorno 14 ottobre 2026 ha avuto luogo presso la sede della Regione di Udine - via Sabbadini - l'incontro per la sottoscrizione del Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia relativo al triennio normativo ed economico 2022-2024.

Al termine della riunione, le parti sottoindicate hanno sottoscritto l'allegato *Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente - Triennio normativo ed economico 2022-2024*.

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente:

Il Presidente
dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Martina Ravagni ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

FP CGIL ***firmato***

CISL FP - CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

UIL FP ***firmato***

UGL Autonomie FVG ***firmato***

CONTRATTO COLLETTIVO DI COMPARTO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2022-2024

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 (Campo di applicazione) pag. 5
Articolo 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) pag. 5
Articolo 3 (Vigenza dei contratti integrativi) pag. 6

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Articolo 4 (Obiettivi e finalità) pag. 6
Articolo 5 (Sistema di classificazione del personale) pag. 7
Articolo 6 (Inquadramento automatico in fase di prima applicazione) pag. 7
Articolo 7 (Progressioni tra le categorie) pag. 8
Articolo 8 (Progressioni verticali in deroga correlate al nuovo inquadramento) pag. 9

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INIDONEITA' E MALATTIA

Articolo 9 (Inidoneità psicofisica permanente) pag. 10
Articolo 10 (Assenze per malattia) pag. 11
Articolo 11 (Rientro in servizio dopo la malattia) pag. 13
Articolo 12 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) pag. 13
Articolo 13 (Modifiche all'articolo 12 del CCRL 2019-2021 in materia di terapie salvavita) pag. 13

CAPO II DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Articolo 14 (Normativa applicabile) pag. 14
Articolo 15 (Congedi di maternità e di paternità) pag. 14
Articolo 16 (Congedi parentali) pag. 15
Articolo 17 (Modalità di fruizione dei congedi parentali) pag. 15
Articolo 18 (Congedo malattia figli) pag. 16
Articolo 19 (Criterio di riparto nella fruizione di congedi e permessi) pag. 16

CAPO III ALTRE DISPOSIZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 20 (Disposizioni in materia di periodo di prova e di conservazione del posto) pag. 17
Articolo 21 (Disposizioni in materia di indennità di trasferimento del personale regionale) pag. 17
Articolo 22 (Permessi retribuiti per matrimonio) pag. 17
Articolo 23 (Cessione solidale delle ferie a titolo gratuito) pag. 18
Articolo 24 (Congedo retribuito a favore delle vittime di violenza di genere) pag. 19
Articolo 25 (Tempi di vestizione e svestizione del personale) pag. 19
Articolo 26 (Assenze per i tutori volontari di MSNA) pag. 19
Articolo 27 (Termine di fruizione delle ferie) pag. 19

TITOLO IV RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Articolo 28 (Disposizioni generali) pag. 20
Articolo 29 (Contingente dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) pag. 20
Articolo 30 (Individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) pag. 21
Articolo 31 (Permessi orari retribuiti) pag. 21
Articolo 32 (Accesso ai luoghi di lavoro) pag. 21
Articolo 33 (Formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) pag. 22
Articolo 34 (Strumenti per l'espletamento delle funzioni) pag. 22
Articolo 35 (Riunione periodica) pag. 23
Articolo 36 (Accordi tra Enti) pag. 23
Articolo 37 (Informazioni e documentazione aziendale) pag. 23
Articolo 38 (Disciplina transitoria) pag. 23
Articolo 39 (Abrogazioni) pag. 24

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Articolo 40 (Stipendi tabellari) pag. 24
Articolo 41 (Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali) pag. 24
Articolo 42 (Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali) pag. 25
Articolo 43 (Effetti dei nuovi stipendi) pag. 25

CAPO II TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 44 (Sviluppo orizzontale nell'ambito delle categorie) pag. 25
Articolo 45 (Retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa) pag. 26
Articolo 46 (Retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa nelle forme di gestione associata o condivisa) pag. 26
Articolo 47 (Indennità di Pubblica Sicurezza per la Polizia Locale) pag. 27
Articolo 48 (Trattamento economico aggiuntivo per attività relative agli incendi boschivi) pag. 27
Articolo 49 (Indennità vice-consegnatario regionale) pag. 28
Articolo 50 (Indennità aggiuntiva per gestione volontari operanti con la Protezione Civile della Regione) pag. 28
Articolo 51 (Indennità per la continuità dell'informazione istituzionale) pag. 28
Articolo 52 (Turnazioni) pag. 28
Articolo 53 (Integrazione della disciplina prevista dall'articolo 43 del CCRL 2019-2021) pag. 29
Articolo 54 (Indennità per specifiche responsabilità per i dipendenti degli enti locali) pag. 29
Articolo 55 (Indennità personale fito-sanitario) pag. 30

TITOLO VI WELFARE

Articolo 56 (Definizione) pag. 30
Articolo 57 (Beneficiari) pag. 30
Articolo 58 (Valore del beneficio) pag. 31
Articolo 59 (Welfare a gestione diretta) pag. 31

TITOLO VII FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Articolo 60 (Costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa) pag. 32
Articolo 61 (Adempimenti degli enti) pag. 34

TITOLO VIII ALTRE DISPOSIZIONI

Articolo 62 (Coordinamento disciplina in materia di relazioni sindacali) pag. 34
Articolo 63 (Modifica all'articolo 83 del CCRL 07.12.2006) pag. 35

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1
(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto si applica al personale, escluso quello dell'area contrattuale della dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato delle amministrazioni ed enti facenti parte del Comparto unico istituito con l'articolo 127 della legge regionale 13/1998, e dunque, allo stato, la Regione (Amministrazione Regionale, Consiglio Regionale ed Enti regionali), i Comuni, le Comunità e le Comunità di Montagna previste dalla legge regionale 21/2019, il Consorzio Boschi Carnici, il Consorzio per l'Assistenza Medico Psicopedagogica CAMPP, il Consorzio Isontino Servizi Integrati CISI, l'Ente Parco naturale delle Dolomiti Friulane, l'Ente Parco naturale delle Prealpi Giulie, le Piante Organiche Aggiuntive – POA, le Aziende per l'assistenza sanitaria presso cui è istituita la pianta organica aggiuntiva costituita ai sensi della legge regionale 6/2006, l'ASP "D. Moro" di Codroipo, l'ARLeF, il Consorzio Culturale del Monfalconese.
2. In relazione al disposto di cui al comma 1, in riferimento ad istituti contrattuali specifici, laddove nel testo sia citata la "Regione", il riferimento si intende operato all'Amministrazione regionale, al Consiglio regionale, agli Enti regionali e all'ARLeF; nel caso in cui nel testo vi sia la citazione "Enti locali", il riferimento si intende operato nei confronti dei Comuni, nonché degli altri enti di cui al comma 1.
3. Al personale del Comparto unico, soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto fino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
4. Il presente contratto può essere oggetto di interpretazione autentica, ai sensi dell'articolo 36 della legge regionale 18/2016, anche su richiesta di una delle parti, qualora intervengano controversie sulla sua interpretazione.

Articolo 2
(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024, sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente previste dal presente contratto.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione definitiva del presente contratto.
4. Alla scadenza, il contratto si rinnova tacitamente, di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con atto di data certa e con un preavviso di almeno tre mesi. In caso di disdetta,

le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore sino a quando non siano sostituite da un successivo contratto collettivo.

5. Alla scadenza del presente contratto continua ad essere riconosciuta l'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'articolo 11, comma 5, della legge regionale 13/2024. L'importo dell'indennità è ricalcolato sui tabellari rideterminati con il presente contratto.

Articolo 3

(Vigenza dei contratti integrativi)

1. All'articolo 8 del CCRL 2019-2021, sottoscritto il 19.07.2023, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

<<1bis. Alla scadenza, gli effetti giuridici ed economici del contratto si rinnovano tacitamente, di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con atto di data certa e con un preavviso di almeno tre mesi. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore sino a quando non siano sostituite da un successivo contratto integrativo.>>

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Articolo 4

(Obiettivi e finalità)

1. Il sistema di classificazione del personale, di cui al presente contratto, persegue l'obiettivo di garantire l'efficienza ed il miglioramento del livello dei servizi degli enti, nonché di valorizzare le capacità professionali e la qualità delle prestazioni lavorative individuali, promuovendo uno sviluppo delle competenze in linea con le esigenze di efficienza degli enti, attraverso la formazione continua e lo sviluppo professionale del personale stesso.
2. Il presente sistema di classificazione è dunque finalizzato a fornire agli enti del Comparto unico uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e, contestualmente, ad offrire ai dipendenti un percorso di sviluppo professionale.
3. Il sistema di classificazione si pone altresì l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle categorie professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.
4. Il sistema di classificazione di cui al presente contratto entra in vigore dal 01.01.2027.
5. A decorrere dal 01.01.2027, è abrogato l'articolo 34 del CCRL sottoscritto il 07.12.2006.

Articolo 5

(Sistema di classificazione del personale)

1. Il sistema di classificazione del personale è articolato in tre categorie denominate, rispettivamente:

   - operatori;

   - assistenti;

   - funzionari.

   In aggiunta alle tre categorie di cui al comma 1, resta confermata, ad esaurimento, la categoria denominata "A" prevista dal sistema di classificazione del personale di cui all'articolo 35 del CCRL sottoscritto il 07.12.2006, in cui è collocato il personale ivi inquadrato alla data di entrata in vigore del presente contratto. A decorrere dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente contratto non sono più possibili assunzioni in categoria A.

2. Ciascuna categoria corrisponde a un omogeneo e differente livello di conoscenze, abilità e competenze professionali, necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.

3. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'Allegato 1 (Declaratorie), che descrivono l'insieme dei requisiti professionali indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse e il conseguente svolgimento delle relative pertinenti mansioni.

4. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna categoria. Nell'Allegato 1 (Declaratorie) sono riportati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.

5. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie di cui all'Allegato 1 (Declaratorie).

6. Tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria di cui al comma 1 sono professionalmente equivalenti e pertanto esigibili, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro, ai sensi dell'articolo1374 c.c..

7. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo dell'oggetto contrattuale.

8. A decorrere dal 01.01.2027, sono abrogati l'articolo 35 del CCRL sottoscritto il 07.12.2006 e relativo allegato A – Declaratorie, ad esclusione della parte afferente alla categoria A, nonché l'articolo 39 del CCRL sottoscritto il 06.05.2008.

Articolo 6

(Inquadramento automatico in fase di prima applicazione)

1. Il personale in servizio al 01.01.2027 è inquadrato nel sistema di classificazione di cui al presente contratto, con effetto automatico dalla stessa data in base alla Tabella A (Tabella di inquadramento automatico nel sistema di classificazione).

2. Entro i successivi sei mesi, gli enti provvedono alla definizione dei nuovi profili e all'attribuzione degli stessi ai dipendenti.

3. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data 01.01.2027 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure di accesso alle categorie del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite entro il 31.12.2026, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel presente sistema di classificazione secondo la Tabella A (Tabella di inquadramento automatico nel sistema di classificazione).

Articolo 7

(Progressioni tra le categorie)

1. Ai sensi dell'articolo 20, comma 2 della legge regionale 18/2016, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti possono attivare selezioni comparative per progressioni verticali nella categoria immediatamente superiore. A tali procedure sono ammessi i dipendenti che soddisfino le seguenti condizioni:
   - valutazione positiva negli ultimi tre anni in servizio o, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una di tali annualità, nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
   - assenza di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi due anni.
2. Le Amministrazioni disciplinano, in relazione al proprio contesto organizzativo e alle caratteristiche proprie delle categorie di destinazione, i criteri per l'effettuazione di tali procedure. A tal fine potranno anche basarsi:
   - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno;
   - sul numero e sulla tipologia degli incarichi ricoperti;
   - su un colloquio di verifica.
3. La partecipazione alle procedure di cui al comma 1 bandite dall'Amministrazione avviene su istanza di ciascun dipendente interessato.
4. In caso di passaggio in categoria superiore a seguito di progressione verticale interna, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria conseguita. Qualora il trattamento economico in godimento nella categoria di provenienza, acquisito per effetto di progressione economica orizzontale, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza economica, a valere sulle risorse stabili del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, a titolo di assegno personale riassorbibile nel caso di eventuali successive progressioni economiche nell'ambito della nuova categoria ovvero di eventuale successiva ulteriore progressione verticale interna.
5. Nei casi di passaggio in categoria superiore di cui al comma 1, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite nella categoria di provenienza. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA), l'assegno ex IIS di cui all'articolo 22 del

CCRL 26/11/2004 e il maturato economico in godimento che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

6. Anche ai fini delle progressioni disciplinate dal presente articolo, la categoria immediatamente superiore alla categoria A ad esaurimento è quella degli operatori.

7. Sono abrogati l'articolo 37 del CCRL sottoscritto il 07.12.2006 e l'articolo 34 del CCRL sottoscritto il 19.07.2023.

Articolo 8

(Progressioni verticali in deroga correlate al nuovo inquadramento)

1. In coerenza con le finalità di cui all'articolo 20, comma 2 bis della legge regionale 18/2016, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2031, la progressione verticale nella categoria immediatamente superiore può aver luogo con procedure selettive cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella B (Requisiti di partecipazione alle progressioni in deroga tra categorie). L'esperienza richiesta dalla citata Tabella B può essere maturata anche con una pluralità di rapporti di lavoro e in via non continuativa. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto.

2. Le amministrazioni definiscono, in relazione al proprio contesto organizzativo e alle caratteristiche proprie delle categorie di destinazione, i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 1 sulla base dei seguenti elementi di valutazione, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale come di seguito definito:

   a) esperienza maturata nella categoria di provenienza, anche a tempo determinato, nella stessa o in altra Amministrazione del Comparto unico: peso non inferiore al 40%;

   b) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le abilitazioni professionali: peso non inferiore al 30%;

   c) titolo di studio: peso non inferiore al 10%.

3. La partecipazione alle procedure di cui al comma 1 bandite dall'Amministrazione avviene su istanza di ciascun dipendente interessato.

4. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'articolo 11 della legge regionale 7/2024 (Assestamento del bilancio per gli anni 2024-2026), in misura non superiore alle percentuali di seguito indicate calcolate sul monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del presente CCRL:

   - 0,20% per l'Amministrazione regionale;
   - 1,0% per gli altri enti del Comparto unico.

5. Al fine di realizzare progressioni verticali in deroga ulteriori rispetto a quelle consentite dalle risorse di cui al comma 4, ciascuna Amministrazione può utilizzare le ordinarie capacità assunzionali nel rispetto dei limiti di accesso dall'esterno previsti al comma 2 dell'articolo 20 della legge regionale 18/2016.

6. La disciplina di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 7 (Progressioni tra le categorie) trova applicazione anche con riferimento alle procedure disciplinate dal presente articolo.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INIDONEITA' E MALATTIA

Articolo 9
(Inidoneità psicofisica permanente)

1. Con riferimento a quanto disposto dall'articolo 30 bis della legge regionale 18/2016, il presente articolo regola la procedura volta all'accertamento dell'inidoneità psicofisica permanente del dipendente e i conseguenti adempimenti.
2. L'accertamento dell'inidoneità psicofisica permanente del dipendente spetta all'organo medico competente ai sensi delle disposizioni nel tempo vigenti.
3. Il dipendente non in prova può richiedere in qualunque momento, all'amministrazione di appartenenza, l'attivazione della procedura per il riconoscimento della propria eventuale inidoneità psicofisica permanente.
4. L'amministrazione di appartenenza, in qualunque momento, può avviare la procedura per l'accertamento dell'eventuale inidoneità psicofisica permanente del dipendente non in prova nei casi previsti dalle lett. a), b) e c) di cui al comma 3 dell'articolo 3 del DPR 171/2011. Con riguardo al caso previsto alla lett. a) della citata norma, l'amministrazione avvia la procedura all'approssimarsi dello scadere del primo periodo di conservazione del posto, secondo quanto previsto dall'articolo 10 (Assenze per malattia). Con riferimento alle ipotesi di cui alle lett. b) e c) della medesima norma, la procedura prende avvio sulla scorta della segnalazione circostanziata del responsabile dell'ufficio presso cui opera il dipendente da sottoporre a visita. La segnalazione avviene nel rispetto dei principi di pertinenza, non eccedenza e indispensabilità dei dati trattati secondo le disposizioni vigenti. Se il dipendente presta servizio in un'amministrazione diversa rispetto a quella di appartenenza, la procedura è attivata dall'amministrazione di appartenenza su segnalazione di quella presso cui il dipendente presta servizio. Dell'avvio della procedura, mediante richiesta di sottoposizione a visita indirizzata all'organo medico competente, l'amministrazione assicura contestuale comunicazione al dipendente interessato.
5. L'amministrazione può disporre la sospensione cautelare dal servizio del dipendente ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 6 del DPR 171/2011.
6. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato in ragione di quanto previsto dai commi 3 e 4, il dipendente sia riconosciuto permanentemente inidoneo alle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, lo utilizza in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in

mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'articolo 4, comma 4, della legge 68/1999, se ne ricorrono i presupposti. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente seguirà la dinamica retributiva della posizione iniziale della nuova categoria senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento.

7. Ove non sia possibile procedere ai sensi del comma 6, oppure nel caso che il dipendente, sempre a seguito dell'accertamento medico effettuato in ragione di quanto previsto dai commi 3 e 4, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro o a qualsiasi attività lavorativa, l'amministrazione procede alla risoluzione del rapporto di lavoro per dispensa dal servizio di cui all'articolo 31, comma 1, lett. g) del CCRL 07.12.2006, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Articolo 10

(Assenze per malattia)

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di venti mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso, non interrotte da un periodo di servizio di almeno 3 mesi. Ai fini del calcolo dei venti mesi di assenza per malattia non si computano eventuali periodi di assenza per le causali indicate al primo periodo del comma 1 dell'articolo 12 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio). Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comporto maturato, l'Ente provvede, almeno 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporto di cui al presente comma, a darne comunicazione al singolo dipendente informando lo stesso che, qualora intenda avvalersi della possibilità di cui al comma 2, deve farne formale richiesta.

2. Al dipendente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, l'amministrazione può consentire di assentarsi, in casi particolarmente gravi, per un ulteriore periodo di massimo 18 mesi di malattia. Ove manchi la predetta richiesta del dipendente il rapporto di lavoro si estingue ai sensi dell'articolo 31, comma 1, lett. a) del CCRL 07.12.2006.

3. Ai fini del comma 2, ricevuta la richiesta del dipendente, l'amministrazione procede, d'ufficio e dandone preventiva comunicazione al dipendente medesimo o su iniziativa di quest'ultimo, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente, ai sensi delle disposizioni nel tempo vigenti, al fine di stabilire la sussistenza o meno di eventuali cause di inidoneità permanente e assoluta a qualsiasi attività lavorativa o a proficuo lavoro, ovvero di inidoneità permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale. Nelle more dell'accertamento, laddove perduri lo stato di malattia anche oltre il periodo di cui al comma 1, il rapporto di lavoro prosegue con applicazione di quanto previsto dal comma 6, lett. c). Gli esiti dell'accertamento sono disciplinati dai commi 6 e 7 dell'articolo 9 (Inidoneità psicofisica permanente).

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quello previsto dal comma 2, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio e sono computati per intero ai fini della progressione economica e del trattamento di previdenza e quiescenza, secondo la normativa prevista in materia, nonché di quanto ulteriormente stabilito dalle disposizioni di legge e contratto collettivo nel tempo vigenti.

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Fatto salvo quanto specificamente previsto da disposizioni imperative nel tempo vigenti, il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

   a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, che sia legato esclusivamente alla effettiva prestazione o alla presenza in servizio, per i primi 13 mesi di assenza;

   b) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 7 mesi di assenza;

   c) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente - unitamente al luogo di dimora ove fosse all'estero - e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

8. L'amministrazione organizza il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso l'ente competente, in funzione del proprio assetto organizzativo e tenuto conto delle esigenze di servizio.

9. Qualora l'accertamento della sussistenza o dell'entità della malattia non abbia potuto aver luogo per fatto imputabile al dipendente, l'assenza è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.

10. Il dipendente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello dichiarato a inizio malattia deve darne preventiva comunicazione all'ufficio di appartenenza, e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica la variazione della dimora, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

11. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se non lavorativo o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

12. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

13. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6, lett. a) e b), compresi gli oneri riflessi inerenti, con esclusione di eventuali oneri sopportati dal lavoratore, per ottenere il risarcimento medesimo, che siano debitamente documentati. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

14. Sono abrogati: per i dipendenti degli enti locali l'articolo 9 del CCRL 06.05.2008; per i dipendenti regionali l'articolo 21 del CCRL sottoscritto il 18.01.2000 (preintesa di data 22.09.1999) e l'articolo 12 del CCRL sottoscritto il 06.05.2008.

Articolo 11

(Rientro in servizio dopo la malattia)

1. Come disposto dall'articolo 41, comma 2, lett. e-ter), del D.Lgs 81/2008, se l'assenza per motivi di salute è stata superiore ai sessanta giorni continuativi la ripresa del lavoro è subordinata alla visita medica qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente al fine di verificare l'idoneità alla mansione.
2. A tal fine il lavoratore, tempestivamente e comunque entro l'ultimo giorno di malattia, trasmette al medico competente tutta la documentazione medica relativa alla malattia stessa; l'Ente provvede affinché, nel più breve tempo possibile dal ricevimento della predetta documentazione medica completa, il medico competente sottoponga a visita il dipendente ovvero, qualora non lo ritenga necessario, esprima il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Articolo 12

(Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità riconosciuta come dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al comma 2, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto, e, comunque, non oltre il periodo previsto dall'articolo 10, comma 1 (Assenze per malattia), prorogabile, nei casi particolarmente gravi e previo accertamento medico con le procedure di cui ai commi 2 e 3 del predetto articolo 10 (Assenze per malattia), del periodo di cui al medesimo comma 2. In tali periodi di comporto, che sono diversi e non cumulabili con quelli previsti per la malattia ordinaria, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'articolo 10, comma 6, lett. a) (Assenze per malattia).
2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'articolo 6 del DL 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che abbiano avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni. Per il personale della Polizia Locale trova comunque applicazione la disciplina dell'articolo 7, comma 2-ter del decreto legge 20 febbraio 2017, n. 14, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 aprile 2017, n. 48.
3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 6 dell'articolo 9 (Inidoneità psicofisica permanente). Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.
4. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito, per infortunio sul lavoro o malattia professionale, eventuali disabilità trova applicazione l'articolo 1, comma 7, della legge 68/1999 e successive modificazioni e integrazioni.
5. È abrogato l'articolo 11 del CCRL sottoscritto il 06.05.2008.

Articolo 13

(Modifiche all'articolo 12 del CCRL 2019-2021 in materia di terapie salvavita)

1. Il comma 3 dell'articolo 12 del CCRL 2019-2021 sottoscritto il 19.07.2023 è sostituito dal seguente:

<<3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie comportanti incapacità lavorativa, per un periodo massimo di sei mesi per ciascun anno solare.>>

2. Il comma 4 dell'articolo 12 del CCRL 2019-2021 è sostituito dal seguente:

<<4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati - questi ultimi, di cui al comma 3, anche in un'unica soluzione per l'intero periodo del ciclo di terapie - dalla struttura medica pubblica, ovvero privata convenzionata o accreditata, ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente, ivi compreso il medico di medicina generale.>>.

CAPO II

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Articolo 14

(Normativa applicabile)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel Decreto Legislativo n. 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui ai seguenti articoli.

Articolo 15

(Congedi di maternità e di paternità)

1. Relativamente alla disciplina contenuta nei capi III (Congedo di maternità) e IV (Congedo di paternità) del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni:

   a) con riferimento alle previsioni di cui al comma 1 dell'articolo 22 e al comma 1 dell'articolo 29, del suddetto decreto, alla lavoratrice o al lavoratore spetta, durante la fruizione del congedo di maternità e di paternità, un'indennità, su base mensile, pari al 100% della retribuzione;

   b) in merito alle previsioni di cui all'articolo 23 del medesimo decreto, per le finalità di cui alla lett. a) che precede, con il termine <<retribuzione>> si intende l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi, ove maturati, i ratei di tredicesima e del salario aggiuntivo di cui agli articoli 69 e 70, e successive modifiche e integrazioni, del CCRL 07.12.2006, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di posizione organizzativa, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

2. Sono abrogati:

   a) per i dipendenti regionali, l'articolo 22 del documento "Comparto di contrattazione Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia. Contratto collettivo di lavoro. Stato giuridico del personale regionale 1994-1997. Area non dirigenziale." sottoscritto il 18.01.2000 e l'articolo 9 del CCRL relativo al personale regionale non dirigente quadriennio giuridico 1998-2001, sottoscritto in data 14.03.2005;

b) per i dipendenti degli Enti Locali, l'articolo 49 del CCRL relativo al personale non dirigente degli enti locali quadriennio giuridico 1998-2001, sottoscritto in data 01.08.2002.

Articolo 16

(Congedi parentali)

1. Relativamente alla disciplina contenuta nel Capo V (Congedo parentale) del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni:

   a) l'indennità di cui al comma 1, primo periodo, dell'articolo 34 del suddetto decreto, è elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di 60 giorni fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura del 100% della retribuzione. Restano ferme tutte le altre misure indennitarie, nonché i periodi massimi e i limiti temporali di fruizione, secondo quanto previsto dal medesimo decreto.

   b) per le finalità di cui alla lett. a) che precede, con il termine <<retribuzione>> si intende il trattamento indicato al comma 1 lett. b) dell'articolo 15 (Congedi di maternità e di paternità);

2. Sono abrogati:

   a) per i dipendenti regionali, l'articolo 10 del CCRL relativo al personale regionale non dirigente quadriennio giuridico 1998-2001, sottoscritto in data 14.03.2005;

   b) per i dipendenti degli Enti Locali, l'articolo 20 del CCRL del personale del Comparto unico non dirigenti quadriennio normativo (II fase) 2002-2005 biennio economico 2004-2005, sottoscritto il 07.12.2006.

Articolo 17

(Modalità di fruizione dei congedi parentali)

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 32 del Decreto legislativo n. 151/2001, il congedo parentale è fruibile su base giornaliera e/o oraria in misura fino alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nel caso di fruizione oraria, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora.

2. Ai fini dell'esercizio di detto diritto il genitore che intende fruire del congedo parentale giornaliero è tenuto a comunicare al datore di lavoro la richiesta con un preavviso di almeno 5 giorni dalla fruizione dello stesso; nel caso di congedo parentale a ore il termine di preavviso è ridotto a due giorni lavorativi. Il datore di lavoro può eventualmente autorizzare l'effettuazione di permessi la cui comunicazione sia pervenuta con preavviso inferiore in considerazione di particolari motivazioni e contingenti necessità da valutarsi in base al caso specifico.

3. Nel caso di fruizione su base giornaliera, sia in via continuativa che frazionata, sono conteggiati quale congedo parentale anche i giorni festivi e feriali non lavorativi ricadenti all'interno del periodo di assenza per congedo parentale di cui all'articolo 16 (Congedi parentali), salvi i casi in cui, prima o dopo il giorno festivo o feriale non lavorativo, il beneficiario abbia ripreso l'attività lavorativa effettiva.

4. La fruizione dei congedi parentali è cumulabile soltanto con altri permessi che il datore di lavoro è tenuto a concedere secondo le previsioni di legge e contrattuali.
5. Non è ammessa l'effettuazione di lavoro straordinario nelle giornate durante le quali il dipendente fruisce del congedo parentale così come disciplinato dal presente articolo.
6. È abrogato l'articolo 9 del Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico non dirigenti triennio normativo ed economico 2016-2018 sottoscritto il 15.10.2018.

Articolo 18

(Congedo malattia figli)

1. Successivamente al congedo di cui all'articolo 15 (Congedi di maternità e di paternità), a entrambi i genitori, alternativamente, sono riconosciuti complessivamente 90 giorni di assenza retribuita, da fruirsi per un massimo di 30 giorni all'anno, nei seguenti casi:

   a) per cure ai figli in stato di malattia sino al compimento del sesto anno di vita;

   b) per accompagnare a visita medica, presso professionisti sanitari iscritti all'Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri, i figli di età non superiore a quattordici anni.
2. Per i primi 30 giorni spetta il 100% della retribuzione giornaliera, per i successivi 60 giorni spetta il 90% della retribuzione giornaliera.
3. Per le finalità di cui al comma 2 che precede, il termine <<retribuzione>> fa riferimento a quanto indicato al comma 1 lett. b) dell'articolo 15 (Congedi di maternità e di paternità).
4. I 90 giorni di cui al comma 1 riducono, in misura corrispondente, i permessi non retribuiti previsti dall'articolo 47, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
5. Sono abrogati l'articolo 15, comma 1, lett. f) e g), e l'articolo16, comma 2, lett. a), del documento "Comparto di contrattazione Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia. Contratto collettivo di lavoro. Stato giuridico del personale regionale 1994-1997. Area non dirigenziale", sottoscritto il 18.01.2000.

Articolo 19

(Criterio di riparto nella fruizione di congedi e permessi)

1. Laddove, nel decreto legislativo 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni e nel presente Capo, si preveda che un beneficio sia fruibile <<in alternativa>> o <<alternativamente>> tra i genitori, si deve intendere riferito all'ipotesi in cui entrambi i genitori siano dipendenti di amministrazioni pubbliche in regime di rapporto di lavoro contrattualizzato, fatto salvo quanto diversamente prevedano eventuali disposizioni normative al tempo vigenti.

CAPO III

ALTRE DISPOSIZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 20

(Disposizioni in materia di periodo di prova e di conservazione del posto)

1. All'articolo 10 del CCRL 2019-2021 sottoscritto il 19.07.2023:

   a) al comma 1 è aggiunto, in fine: <<Può altresì essere esonerato dal periodo di prova il dipendente, previo consenso dello stesso, che lo abbia già superato in diversa categoria o area presso la stessa o altra amministrazione pubblica>>;

   b) al comma 9, dopo le parole <<presso l'ente di provenienza>> sono aggiunte le parole <<o che abbia già usufruito della conservazione del posto, presso un ente del comparto unico, nel biennio precedente>>.

Articolo 21

(Disposizioni in materia di indennità di trasferimento del personale regionale)

1. La previsione di cui all'articolo 28 del CCRL 2002-2005, sottoscritto il 07.12.2006, non si applica ai dipendenti che, alla data del trasferimento, abbiano prestato presso la Regione un'attività lavorativa inferiore ad un anno.
2. Ai fini del computo del periodo di cui al comma 1, si considera l'attività lavorativa complessivamente prestata presso la Regione, a prescindere dalla categoria di appartenenza, anche in modo non continuativo e anche con rapporto di lavoro a tempo determinato, compresa la somministrazione di lavoro.

Articolo 22

(Permessi retribuiti per matrimonio)

1. Il dipendente ha diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concordare con il dipendente un ulteriore periodo per il godimento dello stesso.
2. Il permesso del comma 1 non riduce le ferie ed è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.
3. Durante il predetto permesso al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di Posizione Organizzativa, le indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002, per i dipendenti degli Enti locali, nonché, per i dipendenti regionali, l'indennità di coordinamento di Strutture stabili di cui all'articolo 9, ultimo comma, della legge regionale 53/1981 e articolo 9, comma 5, del Contratto collettivo biennio economico 1994-1995 e biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 01.08.1997 e successive modifiche e integrazioni, con esclusione dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché delle indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Per i dipendenti regionali è abrogato l'articolo 15, comma 1, lett. a) del documento "Comparto di contrattazione Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia. Contratto collettivo di lavoro. Stato giuridico del personale regionale 1994-1997. Area non dirigenziale", sottoscritto il 18.01.2000.

Articolo 23

(Cessione solidale delle ferie a titolo gratuito)

1. Fermi restando i diritti di cui al Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i dipendenti, su base volontaria, possono cedere, in maniera irrevocabile e a titolo gratuito, giorni di ferie ad altri dipendenti dello stesso datore di lavoro, che stiano esaurendo le ferie ad essi ordinariamente spettanti, al fine di consentire loro l'assistenza al coniuge, al convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, ai parenti e agli affini entro il secondo grado che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. La necessità di assistenza deve risultare da apposita certificazione rilasciata dagli Enti del Servizio Sanitario Nazionale/Regionale o da strutture sanitarie convenzionate o accreditate.
2. Ogni lavoratore può cedere le giornate di ferie, già maturate e nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'articolo 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 5 giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni.
3. Il dipendente che si trovi nella condizione di necessità indicata al comma 1 può presentare, all'amministrazione di appartenenza, specifica richiesta, reiterabile, di utilizzo di ferie altrui per una misura massima di 30 giorni, per ciascuna richiesta, previa presentazione della certificazione di cui al medesimo comma 1.
4. Ricevuta la richiesta, al fine di favorire la conoscenza di questa situazione e rendere più agevole il contatto tra i dipendenti interessati, l'amministrazione rende tempestivamente nota l'esigenza a tutto il personale, garantendo l'anonimato del richiedente. Sarà successivamente cura del richiedente prendere contatti con uno o più degli offerenti.
5. La cessione si effettua con comunicazione a firma congiunta del cessionario e del cedente con allegata la certificazione del cessionario attestante la necessità di assistenza di cui al comma 1, anche nel caso in cui l'incontro tra cedente e cessionario sia avvenuto senza le modalità descritte ai commi 3 e 4. Sono cumulabili tra loro più comunicazioni, relative a una pluralità di cedenti, nel limite massimo di 30 giornate di ferie complessivamente. La procedura è reiterabile.
6. In ogni caso, a prescindere dalla modalità seguita, la cessione si realizza solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione, da parte del richiedente, delle giornate di ferie allo stesso ordinariamente spettanti, nonché dei riposi compensativi eventualmente maturati e dei permessi che specifiche disposizioni già prevedono per l'assistenza dei soggetti indicati al comma 1.
7. Una volta realizzatasi la cessione, le ferie rimangono nella disponibilità del richiedente, il quale ne fruisce nel rispetto della disciplina contrattuale.
8. È abrogato l'articolo 13 del CCRL 2019-2021, sottoscritto il 19.07.2023.

Articolo 24

(Congedo retribuito a favore delle vittime di violenza di genere)

1. La disciplina di cui all'articolo 12 del CCRL 2016-2018, sottoscritto il 15.10.2018, viene estesa a favore di tutte le vittime di violenza di genere.

Articolo 25

(Tempi di vestizione e svestizione del personale)

1. Nel caso di dipendenti che necessitano di indossare divise, abbigliamento tecnico o indumenti di lavoro e/o dispositivi di sicurezza al fine del corretto svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 15 minuti complessivi destinati alla vestizione/svestizione, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate.
2. A titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano il personale appartenente ai profili socio-sanitari o socio-assistenziali, al personale dei servizi educativi e ausiliari, al personale dei servizi tecnico manutentivi, al personale della Polizia Locale, al Personale del Corpo Forestale e della Vigilanza Ambientale regionale.

Articolo 26

(Assenze per i tutori volontari di MSNA)

1. Al tutore volontario di minore straniero non accompagnato, regolarmente nominato come da vigente normativa, sono riconosciute fino a 20 ore annue di permessi retribuiti per adempimenti connessi con l'ufficio della tutela volontaria.
2. Il periodo di assenza è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione economica, del trattamento accessorio e del trattamento di previdenza e quiescenza.

Articolo 27

(Termine di fruizione delle ferie)

1. Nelle more di una revisione organica della disciplina, negli enti locali del Comparto unico, ad integrazione della disciplina per gli stessi vigente, il termine ultimo per la fruizione delle ferie può essere posticipato al 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione, laddove la fruizione entro i termini ordinariamente previsti non sia possibile per indifferibili necessità di servizio ovvero, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, a causa di motivate necessità di carattere personale del lavoratore.

TITOLO IV

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Articolo 28

(Disposizioni generali)

1. Le amministrazioni del Comparto Unico adottano ogni misura e iniziativa idonea a tutelare, nel rispetto e in attuazione delle disposizioni del decreto legislativo 81/2008, la salute e la sicurezza dei dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Per quanto non previsto dalle disposizioni del presente contratto trova applicazione la disciplina dettata dal decreto legislativo 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 29

(Contingente dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)

1. Il contingente dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è determinato in funzione della numerosità dei medesimi in ciascuna amministrazione, nei seguenti termini:

   a) amministrazioni fino a 200 lavoratori: 1 R.L.S.

   b) amministrazioni da 201 a 1000 lavoratori: 3 R.L.S.

   c) amministrazioni con più di 1000 lavoratori: 6 R.L.S.

2. È previsto 1 R.L.S. per ciascuno dei seguenti Enti:
   - Ente tutela patrimonio ittico (ETPI), di cui all'articolo 6 della legge regionale 1 dicembre 2017, n. 42,
   - Agenzia regionale per lo sviluppo rurale (ERSA), di cui all'articolo 1 della legge regionale 24 marzo 2004, n. 8,
   - Agenzia regionale per il diritto allo studio (ARDIS), di cui all'articolo 11 della legge regionale 14 novembre 2014, n. 21,
   - Ente regionale per il patrimonio culturale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (ERPAC), di cui all'articolo 2 della legge regionale 25 febbraio 2016, n. 2,
   - Agenzia Lavoro & SviluppoImpresa, di cui all'articolo 30 bis della legge regionale 4 giugno 2009, n. 11,
   - Ente di decentramento regionale (EDR) di GORIZIA, di cui all'articolo 30 della legge regionale 29 novembre 2019, n. 21,
   - Ente di decentramento regionale (EDR) di PORDENONE, di cui all'articolo 30 della legge regionale 29 novembre 2019, n. 21,
   - Ente di decentramento regionale (EDR) di TRIESTE, di cui all'articolo 30 della legge regionale 29 novembre 2019, n. 21,
   - Ente di decentramento regionale (EDR) di UDINE, di cui all'articolo 30 della legge regionale 29 novembre 2019, n. 21.

3. Per la determinazione del numero dei lavoratori si fa riferimento a quanto prevede l'articolo 4 del decreto legislativo 81/2008, in relazione alla consistenza in essere alla data 1° gennaio dell'anno in cui viene operata l'individuazione di cui al successivo articolo 30 (Individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).
4. Qualora ci sia trasferimento e/o mobilità di personale in altro Ente del Comparto o in Enti di nuova istituzione che comprenda anche l'RLS, questi continua ad esercitare la propria funzione nell'Ente di nuova destinazione, a condizione che ciò non determini, nell'ente di destinazione, il superamento del contingente indicato dal comma 1.

Articolo 30

(Individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)

1. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono designati congiuntamente dalle organizzazioni sindacali rappresentative, avendo anche riguardo a un criterio di omogenea ripartizione per territorio e per professionalità, tra i lavoratori dipendenti di ciascuna Amministrazione.
2. Sono designabili quali rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
3. Il mandato ha durata di tre anni, rinnovabili.
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse forme di tutela previste per i dirigenti sindacali.

Articolo 31

(Permessi orari retribuiti)

1. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 50 del decreto legislativo 81/2008, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza utilizzano appositi permessi orari retribuiti, nelle misure di seguito riportate:
   - amministrazioni fino a 15 lavoratori: 20 ore annue per ogni rappresentante;
   - amministrazioni con più di 15 lavoratori: 40 ore annue per ogni rappresentante.
2. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) del comma 1 dell'articolo 50 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

Articolo 32

(Accesso ai luoghi di lavoro)

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze operative e nei limiti previsti dalla vigente normativa.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza comunica, di norma, preventivamente le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro al responsabile della struttura interessata e al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i quali possono partecipare alla visita congiuntamente al rappresentante medesimo.

3. A fronte di particolari situazioni di gravità e/o urgenza, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può accedere, immediatamente, ai luoghi di lavoro previa semplice segnalazione, anche informale, al responsabile della struttura interessata.

Articolo 33

(Formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)

1. Sulla scorta di quanto prevede l'articolo 37 del decreto legislativo 81/2008, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
2. I contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono definiti da ciascuna Amministrazione, previo confronto di cui all'articolo 5 del CCRL 2019-2021, sottoscritto il 19.07.2023, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:
   a) principi giuridici comunitari e nazionali;
   b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
   c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
   d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
   e) valutazione dei rischi;
   f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
   g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
   h) nozioni di tecnica della comunicazione.
3. La durata minima del corso iniziale per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di nuova designazione è di 32 ore, di regola suddivise in più moduli, di cui 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. Il successivo aggiornamento periodico è di almeno 4 ore annue per le amministrazioni che occupano fino a 50 lavoratori e di almeno 8 ore per le amministrazioni che occupano più di 50 lavoratori.
4. La formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è considerata tempo di lavoro, senza riduzione del monte ore di permessi di cui all'articolo 31 (Permessi orari retribuiti), e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Articolo 34

(Strumenti per l'espletamento delle funzioni)

1. Con riferimento alla previsione di cui all'articolo 47, comma 5, del decreto legislativo 81/2008, per l'espletamento delle funzioni spettanti sono messi a disposizione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di volta in volta e su richiesta del medesimo, una postazione di lavoro, o in alternativa l'uso della postazione lavorativa già assegnata, l'uso di un locale, nel caso vi sia bisogno di svolgere attività collegiali negli enti in cui siano presenti più rappresentati dei lavoratori per la sicurezza, ed altresì, se necessario in funzione delle attività lavorative svolte e dei rischi trattati, pubblicazioni

specifiche del settore e adeguata strumentazione tecnica, nonché un mezzo aziendale se disponibile.

Articolo 35

(Riunione periodica)

1. Le amministrazioni indicono almeno una volta all'anno, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, la riunione periodica di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 81/2008, alla quale hanno diritto di partecipare anche i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, per le finalità previste dalla norma medesima.
2. La riunione periodica ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.
3. La riunione periodica è convocata su un ordine del giorno scritto; della riunione viene redatto verbale, copia del quale viene fornita ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Articolo 36

(Accordi tra Enti)

1. Nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 81/2008 e con il consenso delle Organizzazioni sindacali territoriali rappresentative del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, gli enti locali fino a 25 lavoratori possono condividere, tra di loro o con altre amministrazioni di maggiori dimensioni o nel contesto delle forme associative, la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza definendo, con le dovute formalità, il riparto degli oneri connessi all'esercizio delle prerogative spettanti al medesimo rappresentante.
2. In riferimento a quanto previsto dal comma 1, il monte ore di permessi spettante al R.L.S. in condivisione è pari alla somma dei permessi relativi a ciascuna amministrazione coinvolta.

Articolo 37

(Informazioni e documentazione aziendale)

1. L'amministrazione provvede a comunicare tempestivamente e periodicamente, al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le informazioni di cui al comma 1, lett. e) e f), dell'articolo 50 del decreto legislativo 81/2008.

Articolo 38

(Disciplina transitoria)

1. Gli incarichi di R.L.S. in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto restano confermati sino alla loro naturale scadenza, e comunque per tre anni decorrenti dalla data di entrata in vigore del presente contratto.
2. Le organizzazioni sindacali rappresentative provvedono alla designazione congiunta di cui all'articolo 30 (Individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) negli enti nei quali alla data di

entrata in vigore del presente contratto opera un numero di R.L.S. inferiore al contingente previsto dall'articolo 29 (Contingente dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), fino a concorrenza del contingente previsto.

Articolo 39

(Abrogazioni)

1. Sono abrogati gli articoli da 31 a 38 del documento "Comparto di contrattazione Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia. Contratto collettivo di lavoro. Stato giuridico del personale regionale 1994-1997. Area non dirigenziale", sottoscritto il 18.01.2000.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Articolo 40

(Stipendi tabellari)

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dalla tabella B del CCRL 19.07.2023, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle tabelle C1, C2, C3 allegate al presente contratto, con le decorrenze ivi previste. Tali aumenti assorbono l'indennità di vacanza contrattuale erogata ai sensi dell'articolo 9, comma 44, della legge regionale 13/2022.
2. In relazione a quanto disposto al comma 1, gli importi annui lordi dello stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nelle tabelle D1, D2, D3 allegate al presente contratto.
3. Sono confermati i seguenti istituti contrattuali:
   a) la tredicesima mensilità, secondo la disciplina contrattuale vigente;
   b) la retribuzione individuale di anzianità e il maturato economico, ove acquisiti;
   c) gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
   d) il salario aggiuntivo di cui agli articoli 69 e 70 del CCRL 07.12.2006.

Articolo 41

(Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

1. In relazione a quanto disposto all'articolo 40 (Stipendi tabellari) del presente contratto e dall'articolo 70, comma 2, del CCRL 07.12.2006, il salario aggiuntivo per il personale degli enti locali di cui al

medesimo articolo del CCRL 07.12.2006 è aumentato degli importi e con le decorrenze previsti nelle tabelle E1, E2 allegate al presente contratto.

Articolo 42

(Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 92, della legge regionale 22/2022 (Legge di Stabilità 2023), in attuazione di quanto disposto dall'articolo 9, comma 54, della legge regionale 16/2023 (Legge di Stabilità 2024), a decorrere dal 01.01.2026, il salario aggiuntivo per il personale degli enti locali di cui all'articolo 70 del CCRL 07.12.2006 è incrementato degli importi perequativi previsti nella colonna "e" della tabella F1 e nelle colonne "e" e "h" della tabella F2, allegate al presente contratto.

Articolo 43

(Effetti dei nuovi stipendi)

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto, relativa al triennio 2022-2024, le misure degli incrementi di cui alle allegate tabelle C1, C2, C3 e, per gli enti locali, anche tabelle E1, E2 e F1, F2 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'articolo 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso) si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'articolo 40 (Stipendi tabellari) e nelle allegate tabelle C1, C2, C3 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

CAPO II

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 44

(Sviluppo orizzontale nell'ambito delle categorie)

1. A decorrere dal 01.01.2027, nell'ambito dello sviluppo orizzontale delle categorie vengono istituite le seguenti posizioni economiche:

Categorie	Nuove posizioni economiche	
A	10	11
Operatore	10	11
Assistente	10	11
Funzionario	10	11
PLS	6	7
PLA	10	11
PLB	7	8
PLC	7	8
FA	10	11
FB	10	11
FC	10	11

Articolo 45

(Retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa)

1. L'importo massimo della retribuzione di posizione che compone il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di posizione organizzativa è rideterminato in euro 18.000,00.
2. La previsione del comma 1 non costituisce un incremento automatico della retribuzione di posizione, ma rappresenta una facoltà che ciascun ente può esercitare, compatibilmente con le effettive disponibilità di bilancio, nel rispetto dei limiti di spesa di personale nel tempo vigenti, con l'osservanza delle procedure relative alla graduazione delle posizioni e ferme restando le relazioni sindacali già previste e disciplinate dal Titolo II del CCRL 2019-2021 sottoscritto il 19.07.2023 e successive modifiche e integrazioni.
3. La previsione del comma 1 integra le vigenti disposizioni in materia di posizioni organizzative negli Enti del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale.

Articolo 46

(Retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa nelle forme di gestione associata o condivisa)

1. Al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta, la retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa nelle forme di gestione associata delle funzioni e dei servizi di cui all'articolo 3 della legge regionale 21/2019 può essere incrementata di un importo non

superiore al 30% della stessa, anche oltre il valore massimo indicato dall'articolo 45 (Retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa).

2. L'incremento di cui al comma 1 può altresì applicarsi al personale utilizzato a tempo parziale fra più enti ai sensi dell'articolo 27 del CCRL 19.07.2023 a cui vengano conferiti due incarichi di posizione organizzativa. La convenzione sottoscritta dagli enti interessati definisce l'importo della maggiorazione e la ripartizione degli oneri finanziari.
3. Le previsioni dei commi 1 e 2 non costituiscono incrementi automatici della retribuzione di posizione, ma rappresentano una facoltà che ciascun ente può esercitare, compatibilmente con le effettive disponibilità di bilancio, nel rispetto dei limiti di spesa di personale nel tempo vigenti, con l'osservanza delle procedure relative alla graduazione delle posizioni e ferme restando le relazioni sindacali già previste e disciplinate dal Titolo II del CCRL 2019-2021 sottoscritto il 19.07.2023 e successive modifiche e integrazioni.
4. Il presente articolo entra in vigore dal 1° gennaio 2027 e, dalla medesima data, abroga il comma 5 dell'articolo 27 del CCRL sottoscritto il 19.07.2023.

Articolo 47

(Indennità di Pubblica Sicurezza per la Polizia Locale)

1. L'indennità funzionale per il personale dell'area di vigilanza prevista dall'articolo 30, comma 10, lett. a), del CCRL 01.08.2002, come rideterminata dall'articolo 8, comma 1, del CCRL 26.11.2004, e dall'articolo 37 del CCRL 19.07.2023 è rideterminata nell'importo annuo lordo di euro 1.920,00.

Articolo 48

(Trattamento economico aggiuntivo per attività relative agli incendi boschivi)

1. Per il personale della Regione appartenente al Corpo Forestale Regionale in possesso, secondo le disposizioni vigenti, della qualifica di Direttore delle Operazioni di Spegnimento (D.O.S.) che effettui il servizio di reperibilità, di cui all'articolo 4 del CCRL 2016-2018, sottoscritto il 15.10.2018, finalizzato agli interventi conseguenti alle segnalazioni di incendio boschivo di cui alla legge regionale 7 novembre 2019, n. 17 e successive modificazioni e integrazioni, l'importo economico previsto dall'articolo 4, comma 5, del CCRL 2016-2018, sottoscritto il 15.10.2018, è rideterminato nell'importo complessivo di euro 30,00.
2. In favore del medesimo personale di cui al comma 1 è altresì riconosciuto un compenso ulteriore pari a euro 100,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle funzioni di Direttore delle Operazioni di Spegnimento per fronteggiare un incendio boschivo in atto.
3. L'individuazione dei lavoratori, aventi titolo al compenso previsto dai commi 1 e 2, spetta al Comandante del Corpo Forestale Regionale, il quale, con riferimento al comma 2, fornisce altresì i dati identificativi dell'incendio e specifica le giornate di effettivo svolgimento delle funzioni di D.O.S..
4. I trattamenti economici di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili con i trattamenti economici già previsti, per i soggetti interessati, in base alle vigenti disposizioni contrattuali e normative, ferma restando la non cumulabilità dell'importo previsto dall'articolo 39, comma 2, del CCRL 2019-2021 con l'importo stabilito dal comma 1 del presente articolo.

5. Le ore di lavoro straordinario effettuate nello svolgimento delle attività di D.O.S. di cui al comma 2 sono integralmente pagate, salvo recupero a richiesta del dipendente ove ciò sia compatibile con le esigenze di servizio.

Articolo 49

(Indennità vice-consegnatario regionale)

1. L'importo dell'indennità lorda mensile di cui all'articolo 4, lett. F), del "*Contratto integrativo di ente 1998-2001. Area non dirigenziale. Documento stralcio*", relativo al personale regionale, sottoscritto il 15.05.2003, prevista per il personale regionale incaricato delle funzioni di vice-consegnatario, è rideterminata in euro 100,00.

Articolo 50

(Indennità aggiuntiva per gestione volontari operanti con la Protezione Civile della Regione)

1. Al personale assegnato alla Protezione Civile che sia incaricato di coordinare l'attività dei volontari nel contesto di interventi gestiti direttamente dalla medesima Protezione Civile, in occasione di calamità naturali o altri eventi pericolosi e non prevedibili, è riconosciuta un'indennità mensile lorda di euro 50,00.
2. L'importo di cui al comma 1 può essere elevato, in sede di contrattazione decentrata, nel caso in cui i maggiori costi che ne derivano trovino copertura in specifici fondi non a carico delle risorse proprie del bilancio regionale.
3. L'individuazione dei lavoratori, aventi titolo al compenso previsto dai commi 1 e 2, spetta al Direttore centrale della Protezione Civile della Regione.
4. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 24 del CCRL 2016-2018, sottoscritto il 15.10.2018.

Articolo 51

(Indennità per la continuità dell'informazione istituzionale)

1. Ai dipendenti con profilo di giornalista, secondo le previsioni del vigente CCRL, che a rotazione, in base alle indicazioni impartite dal responsabile del competente ufficio dell'Amministrazione, prestano effettiva attività lavorativa nelle giornate di sabato e nei festivi, al fine di garantire la continuità dell'informazione istituzionale, spetta in tali giornate un'indennità giornaliera aggiuntiva determinata come segue:
   a) al giornalista che svolge i compiti di coordinatore euro 130,00;
   b) ai giornalisti che svolgono i compiti di redattore euro 85,00.

Articolo 52

(Turnazioni)

1. Il comma 7 dell'articolo 3 del CCRL 2016-2018, sottoscritto il 15.10.2018, è sostituito dal seguente:

"L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno a fronte di una turnazione formalmente costituita e programmata nel rispetto delle previsioni del presente articolo. La medesima indennità spetta altresì nelle giornate in cui il dipendente inserito nella turnazione non rende la prestazione in quanto assente per godimento delle ferie; nessuna indennità è dovuta nel caso in cui, per esigenze organizzative e funzionali dell'ente, il turno venga sospeso per tutti i dipendenti interessati."

2. Dopo il comma 7 dell'articolo 3 del CCRL 2016-2018 è inserito il seguente:

   <<7 bis. Ai fini del calcolo dell'indennità spettante nel periodo di fruizione delle ferie:

   - nel caso di servizi operanti su due turni diurni, la maggiorazione oraria è del 13% della retribuzione di cui al comma 5 punto a);
   - nel caso di servizi strutturati su più di due turni H24, la maggiorazione oraria è del 20% della retribuzione di cui al comma 5 punto a).>>.

Articolo 53

(Integrazione della disciplina prevista dall'articolo 43 del CCRL 2019-2021)

1. Il comma 1 dell'articolo 43 del CCRL 2019-2021, sottoscritto il 19.07.2023, è sostituito dal seguente:

   <<1. In considerazione della perdurante difficoltà presente nella Pubblica Amministrazione di attrarre candidati nelle procedure di reclutamento, nonché di trattenere il personale assunto, fenomeno che colpisce in modo particolare le amministrazioni comunali di più ridotte dimensioni, i Comuni fino a 3.000 abitanti che registrino, al 31 dicembre di ciascun anno, una presenza di dipendenti inquadrati nelle categorie A, operatori, assistenti e funzionari [già A, B, C e D] a tempo indeterminato e determinato inferiore a 8, corrispondono un'indennità a favore dei medesimi dipendenti, finalizzata a compensare l'obbligo di attività e responsabilità multidisciplinare correlata alla dimensione organizzativa. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale sono conteggiati per la frazione corrispondente al numero di ore contrattualmente previste. Il computo complessivo avviene con arrotondamento all'unità inferiore.>>

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione a partire dall'anno 2026, per il quale si fa riferimento alla situazione sussistente al 31.12.2025.

Articolo 54

(Indennità per specifiche responsabilità per i dipendenti degli enti locali)

1. L'indennità di cui all'articolo 21, comma 2, lett. e) del CCRL sottoscritto il 01.08.2002 può essere elevata, su scelta dell'ente e compatibilmente con le disponibilità finanziarie dello stesso, fino ad un importo massimo di euro 3.000,00 lordi annui.

2. La previsione del comma 1 non costituisce un incremento automatico del valore dell'indennità, ma rappresenta una facoltà che ciascun ente può esercitare, compatibilmente con le effettive disponibilità di bilancio, nel rispetto dei limiti di spesa di personale nel tempo vigenti, con l'osservanza delle procedure relative alla graduazione dell'indennità medesima e ferme restando le relazioni sindacali già previste e disciplinate dal Titolo II del CCRL 2019-2021 sottoscritto il 19.07.2023 e successive modifiche e integrazioni.

Articolo 55

(Indennità personale fito-sanitario)

1. Al personale che riveste la qualifica di agente e ispettore fito-sanitario, di cui al decreto legislativo 2 febbraio 2021 n. 19 che svolga le specifiche funzioni previste dal medesimo decreto, è riconosciuta una indennità annuale di euro 300,00 lordi.

TITOLO VI

WELFARE

Articolo 56

(Definizione)

1. In relazione all'articolo 12, comma 2, della legge regionale 16/2023, come sostituito dall'articolo 9, comma 251, lett. b) della legge regionale 12/2025, il presente Titolo disciplina l'applicazione delle misure di welfare - di cui alle previsioni contenute nell'articolo 51 del D.P.R. 917/1986 e successive modifiche e integrazioni nonché nell'art. 1, comma 390, della legge 207/2024, per l'anno 2026, e nell'art. 53 del d. lgs. 117/2026 e successive modifiche e integrazioni, dall'anno 2027 - riconosciute, quali benefici di natura assistenziale e sociale, di benessere personale e familiare, al personale delle amministrazioni ed enti facenti parte del Comparto unico, nonché le modalità di erogazione delle stesse.
2. Le misure di welfare di cui al comma 1 sono erogate, a decorrere dall'esercizio 2026, attraverso piattaforma web per la fruizione di beni e servizi e/o documenti di legittimazione nominativi, quali carte di debito o assegnazione di buoni spesa digitali multiuso e/o voucher.
3. I beni e servizi di welfare non possono essere monetizzati né ceduti a terzi.

Articolo 57

(Beneficiari)

1. I destinatari delle misure di welfare di cui all'articolo 56 (Definizione) sono i dipendenti a tempo determinato o indeterminato delle amministrazioni ed enti facenti parte del Comparto unico, il cui rapporto di lavoro abbia una durata di almeno 180 giorni, anche non continuativi, nell'anno solare di riferimento.
2. Sono esclusi dal beneficio i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato che, nell'anno solare di riferimento, abbiano usufruito per un periodo superiore a 180 giorni, anche non continuativi, di:
   - aspettativa per motivi personali e familiari;
   - aspettativa per l'assunzione di incarichi dirigenziali;
   - aspettativa per assunzione di incarichi non dirigenziali presso altro ente;
   - congedo straordinario per dottorato di ricerca;

- part-time non superiore al 50% per lo svolgimento di altra attività lavorativa.

Nel caso di personale comandato, il welfare di cui all'articolo 56 è riconosciuto nella misura in cui non sia corrisposto dall'ente utilizzatore.

3. La misura di welfare viene riconosciuta annualmente entro il mese di agosto, per coloro che abbiano conseguito i predetti requisiti entro il 30 giugno, ed entro il 30 novembre, per coloro che conseguono i medesimi requisiti entro il 31 dicembre. In tale seconda ipotesi, il riconoscimento avviene con la formula "salvo revoca e ripetizione dell'indebito", o con altri accorgimenti di analogo tenore, affinché sia garantito il recupero di quanto riconosciuto qualora i requisiti richiesti non venissero poi conseguiti per l'anno di riferimento.

Articolo 58

(Valore del beneficio)

1. In considerazione delle finalità sottese agli interventi normativi che favoriscono le politiche di welfare, rinvenibili anche nella relativa disciplina fiscale, le risorse del bilancio regionale annualmente destinate al sostegno del welfare sono ripartite in modo uguale tra tutti i dipendenti aventi diritto.
2. Il valore dei beni e servizi riconosciuti a titolo di welfare a ciascun dipendente ai sensi del comma 1 è determinato in euro 800,00 per anno solare. Fermo quanto previsto dall'articolo 57 (Beneficiari), l'ammontare del valore assegnato a titolo di welfare non è commisurato né riproporzionato al periodo di lavoro effettivo prestato nell'anno solare di riferimento.
3. Il beneficio di cui al comma 2 può essere riconosciuto, nell'ambito del Comparto unico, solo una volta ad anno solare.
4. L'ammontare annuale di cui al comma 2 è utilizzabile, compatibilmente con modalità e termini stabiliti dalla normativa fiscale nel tempo vigente, entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di competenza.
5. Ciascun ente può, in aggiunta a quanto sopra e con risorse proprie di bilancio, compatibilmente con le effettive disponibilità finanziarie e nel rispetto dei limiti di spesa di personale nel tempo vigenti, finanziare forme di welfare integrativo a favore dei propri dipendenti, nel limite di euro 200,00 per anno solare per ciascun dipendente, previo confronto di cui all'articolo 5 del CCRL 2019-2021, sottoscritto il 19.07.2023.

Articolo 59

(Welfare a gestione diretta)

1. In alternativa alla metodologia indicata al comma 2 dell'art. 56, il welfare di cui al presente Titolo può essere erogato direttamente da ciascun ente tramite rimborsi al dipendente delle spese riconosciute come welfare dalla disciplina fiscale nel tempo vigente.

TITOLO VII

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Articolo 60

(Costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa)

1. In ciascun Ente è costituito il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto, destinato ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie e ad incentivare la produttività, formato da risorse stabili e risorse variabili determinate secondo quanto prevedono i successivi commi.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2026, sono risorse stabili consolidate non soggette a modifiche annuali, fermo restando quanto previsto dal comma 9:
   a) le risorse stabili determinate, ai sensi dell'articolo 45 del CCRL 2019-2021 sottoscritto il 19.07.2023, con l'atto di costituzione del Fondo per l'anno 2024;
   b) l'importo corrispondente all'incremento del 5,79% delle risorse di cui alla lett. a).
3. Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2026, le risorse stabili sono incrementate annualmente dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento, e agli assegni ad personam, compresa la quota di 13 mensilità, del personale cessato dal servizio a decorrere dal 01.01.2024; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.
4. Inoltre, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2026, nel caso in cui il numero di dipendenti a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce il Fondo da costituire sia superiore al numero di dipendenti a tempo indeterminato al 1° gennaio 2025, le risorse stabili sono incrementate annualmente e quindi l'incremento va verificato e calcolato anno per anno. Ai fini del calcolo, viene convenzionalmente definito il valore di euro 1.000,00 per ciascun dipendente da applicare al numero di dipendenti in aumento, indipendentemente dalla categoria di appartenenza degli stessi.
5. L'ammontare delle risorse stabili, determinato ai sensi del presente articolo, è destinato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa; qualora tale ammontare non venga destinato interamente alla predetta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno. Le progressioni economiche sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
6. A decorrere dal 1° gennaio 2026, l'ammontare annuale delle risorse variabili è determinato in funzione del numero di dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce il fondo ed è quantificato nell'importo pro-capite di euro 730,00.
7. Le risorse variabili del fondo di cui al comma precedente sono incrementate annualmente:
   a) dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni;
   b) dalle economie accertate sul fondo dell'anno precedente, al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, che rientrano nella disponibilità delle risorse variabili, indipendentemente dal fatto che siano generate da risorse stabili o variabili;

c) per una quota determinata ai sensi del comma 6 e relativo importo, in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi. Rimane escluso da questa disciplina il personale assunto ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. 267/2000;

d) dalle risorse stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa per corrispondere quanto previsto dall'articolo 15 del CCRL 19.07.2023.

8. L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale.

9. Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del Comparto, in attuazione dell'articolo 31 del D. Lgs. 165/2001, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi in relazione alle unità di personale trasferito e alla data del trasferimento. A tale fine:

   a) le risorse stabili vengono così determinate:

      1) quota individuale delle risorse stabili*:* è determinata una quota individuale corrispondente alle progressioni economiche già in godimento, da parte del personale interessato, alla data del trasferimento; tale quota sarà poi ulteriormente incrementata, nella misura necessaria, nell'ipotesi di successiva attribuzione di progressione economica avente decorrenza antecedente il trasferimento. Il personale con contratto a tempo parziale (part time orizzontale, verticale o misto) viene conteggiato come unità intera;

      2) quota indistinta delle risorse stabili*:* viene determinata una quota indistinta calcolata sulle risorse stabili eventualmente residue, ossia quelle che alla data del trasferimento non risultino impiegate per progressioni economiche già attribuite o in forza di Accordi decentrati già sottoscritti che coinvolgano anche il personale da trasferire. Dette risorse residue vengono divise per tutte le unità di dipendenti dell'ente cedente e il valore ottenuto viene moltiplicato per le unità trasferite. Il personale con contratto a tempo parziale (part time orizzontale, verticale o misto) viene conteggiato come unità intera;

   b) le risorse variabili vengono determinate come quota indistinta, del valore previsto al comma 6.

   Nel caso di trasferimenti con decorrenza diversa dal 1° gennaio, per l'anno in cui avviene il trasferimento i rispettivi fondi sono ridotti e incrementati per i ratei mensili di competenza.

10. Nei casi di assegnazione temporanea di personale alle forme di gestione associata delle funzioni e dei servizi di cui alla legge regionale 21/2019 e limitatamente alla durata della medesima assegnazione, gli enti titolari del rapporto di lavoro e l'ente di destinazione possono rispettivamente ridurre e incrementare i fondi di una quota di risorse variabili determinata ai sensi dei commi 5, 6 e 7 in relazione alle unità di personale assegnato e riproporzionato in base al tempo di lavoro. I criteri di suddivisione delle risorse sopraindicate vengono definiti dagli accordi fra gli enti.

11. Qualora per effetto di norme o disposizioni contrattuali di primo livello, successivamente agli atti di utilizzo del Fondo, le risorse stabili necessarie alla copertura degli oneri relativi a progressioni economiche risultassero superiori alle risorse disponibili per tale finalità, l'ente utilizza una quota delle risorse variabili disponibili da recuperare a valere sulle risorse stabili che si renderanno, di volta in volta, disponibili a seguito di cessazioni, a qualsiasi titolo, dal servizio. Nelle more del completo riequilibrio delle risorse, non possono essere attribuite nuove progressioni economiche.

12. Nel caso di Enti di nuova costituzione, qualora non sia possibile determinare il fondo in applicazione di quanto previsto nei commi precedenti o stabilito in altra fonte, per la determinazione della dotazione iniziale delle risorse stabili si continua a fare riferimento alla tabella di cui al comma 2 dell'articolo 45 del CCRL 2019-2021.

13. La spesa per le voci stipendiali accessorie diverse da quelle indicate ai commi precedenti, compreso il lavoro straordinario, continua ad essere imputata a carico del bilancio degli Enti. La quantificazione di tali risorse è calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti ed è soggetta ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente.
14. Gli importi indicati ai commi precedenti sono al netto degli oneri riflessi.
15. È abrogato l'articolo 45 del CCRL 2019-2021, sottoscritto il 19.07.2023, ad esclusione del comma 2 solo per le finalità del comma 12 del presente articolo.

Articolo 61

(Adempimenti degli enti)

1. Gli enti determinano annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse che finanziano il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, nonché gli oneri delle voci stipendiali accessorie, compreso il lavoro straordinario, entro il mese di febbraio. Eventuali variazioni potranno essere apportate solo antecedentemente all'apertura della sessione negoziale.
2. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale relativa alle modalità di utilizzo delle risorse di cui al comma 1 va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, e conclusa entro 60 giorni.
3. In sede di prima applicazione della disciplina di cui all'articolo 60 (Costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa) gli enti determinano l'ammontare delle risorse ivi indicate entro 30 giorni dalla data di efficacia del presente contratto.
4. È abrogato l'articolo 47 del CCRL 2019-2021, sottoscritto il 19.07.2023.

TITOLO VIII

ALTRE DISPOSIZIONI

Articolo 62

(Coordinamento disciplina in materia di relazioni sindacali)

1. Per effetto di quanto disposto negli articoli che precedono:
   a) Al comma 3 dell'articolo 5 del CCRL 2019-2021, sottoscritto il 19.07.2023 sono aggiunte, in fine:

      <<m) la definizione dei contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

      n) i criteri generali per l'attivazione di forme di welfare integrativo aziendale finanziato con le risorse dell'ente.>>;

   b) Al comma 4 dell'articolo 7 del CCRL 2019-2021, sottoscritto il 19.07.2023, la lett. n) è sostituita dalla seguente:

      <<i criteri generali per l'attivazione di forme di welfare integrativo aziendale finanziato con risorse del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.>>;

c) Al comma 4 dell'articolo 7 del CCRL 2019-2021, sottoscritto il 19.07.2023, dopo la lett. o) è aggiunta la seguente lettera:

<<p) l'eventuale elevazione dell'importo di cui al comma 1 dell'articolo 50 (Indennità aggiuntiva per gestione volontari operanti con la Protezione Civile della Regione), nel caso in cui i maggiori costi che ne derivano trovino copertura in specifici fondi non a carico delle risorse proprie del bilancio regionale.>>.

Articolo 63

(Modifica all'articolo 83 del CCRL 07.12.2006)

1. All'articolo 83 del CCRL sottoscritto il 07.12.2006, le parole <<ove non disapplicate>> sono sostituite dalle parole <<ove non sostituite da disposizioni di contratto collettivo regionale di lavoro>>.

ALLEGATO 1)

DECLARATORIE

CATEGORIA A CCRL 07.12.2006

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori inquadrati nella categoria A del sistema di classificazione del personale di cui all'art. 35 del CCRL 7 dicembre 2006. La categoria A prevista nel sistema di classificazione del personale di cui all'art. 35 del CCRL 7 dicembre 2006 è ad esaurimento e continua a svolgere le attività previste dagli atti organizzativi dei rispettivi ordinamenti.

2. A decorrere dal giorno della sottoscrizione del presente contratto non sono più possibili assunzioni nella predetta categoria.

CATEGORIA DEGLI OPERATORI

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
a) buone conoscenze anche specialistiche per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutentivo o attività di natura amministrativa di supporto;
b) contenuto di supporto operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi; responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano;
c) autonomia operativa nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate; la responsabilità è limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro;
d) discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili, anche mediante la predisposizione di bozze di atti e lo sviluppo di elaborazioni contabili;
e) relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, e relazioni esterne di tipo indiretto. Relazioni con gli utenti relative alle mansioni di competenza;
f) utilizzo e gestione di strumentazioni tecnologiche e informatiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.
Il lavoratore può essere adibito, purché abilitato, alla conduzione e utilizzo di veicoli e mezzi di servizio in dotazione all'ente, eventualmente anche speciali.

2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
a) invio, ricezione e registrazione delle comunicazioni a mezzo posta elettronica semplice e certificata, alla gestione della posta in arrivo e in partenza, alla predisposizione di bozze di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili di limitata complessità ed ampiezza. Collaborare, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari e all'organizzazione di missioni e riunioni sia in presenza che mediante collegamento da remoto;
b) esecuzione di operazioni tecniche manuali o meccaniche anche di tipo specialistico, comportanti anche gravosità o disagio, mediante l'impiego di strumenti ed arnesi di lavoro, attrezzature complesse, nei diversi settori d'intervento in cui opera l'ente; condurre mezzi anche adibiti al trasporto pubblico e scolastico;
c) coordinamento di personale di categoria pari o inferiore alla propria.

Requisiti di base per l'accesso:
assolvimento dell'obbligo scolastico ed eventuale corredo di corsi di formazione specialistici, attestati professionali, titoli abilitativi, esperienze specifiche, ovvero diplomi professionali

Esemplificazione dei profili:

- operatore addetto alla cucina
- operatore addetto all'archivio
- operatore socio assistenziale
- operatore socio sanitario
- operatore asili nido
- operatore autista
- operatore autista scuolabus
- operatore tecnico e dei servizi
- operatore tecnico/manutentivo
- operatore conduttore di macchine operatrici complesse
- operatore servizi di supporto e/o sorveglianza
- operatore servizi di segreteria
- operatore in servizi generali
- operatore di sportello
- operatore amministrativo/contabile

CATEGORIA DEGLI ASSISTENTI

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
a) approfondite conoscenze specialistiche, con necessità di aggiornamento;
b) responsabilità di risultati relativi a specifici processi amministrativo-contabili, tecnici, operativi e nei sistemi di erogazione dei servizi, anche con possibilità di firma di atti finali, in quanto attribuita e relativa alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni nonché mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili e/o tecniche di media complessità;
c) media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
d) relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con soggetti al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali;
e) utilizzo e gestione di strumentazioni tecnologiche e informatiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali;
f) responsabilità di procedimento o infraprocedimentale con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.
Il lavoratore può essere adibito, purché abilitato, alla conduzione e utilizzo di veicoli e mezzi di servizio in dotazione all'ente, eventualmente anche speciali.

2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
a) gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla struttura di appartenenza, anche coordinando altri addetti;
b) attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, nei diversi settori d'intervento in cui opera l'Ente, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, nonché la predisposizione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili e tecniche di media complessità ed ampiezza;
c) nel contesto di direttive di massima, nonché di norme e procedure ordinarie predeterminate nell'ambito della sfera di attività di competenza, assunzione d'iniziativa per l'assolvimento della quale è richiesta una preparazione in genere derivante da uno specifico titolo professionale;
d) svolge attività di animazione ludico-ricreative in contesti per i quali non è previsto obbligatoriamente il possesso di una laurea o l'iscrizione ad albo professionale;
e) coordinamento di personale di categoria pari o inferiore alla propria;
f) rispondere dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Requisiti di base per l'accesso:
diploma scuola secondaria di secondo grado (che permetta di accedere all'università).

Esemplificazione dei profili:

- assistente amministrativo/contabile
- assistente tecnico/manutentivo
- assistente in attività socioculturali
- assistente turistico culturale
- assistente informatico
- assistente comunicatore, operante nel settore informazione per i rapporti con i media e per la gestione dei contenuti sui social media
- assistente servizi di segreteria e supporto agli organi istituzionali
- assistente in mercato del lavoro
- assistente esperto linguista
- animatore in attività ludico ricreative
- assistente servizi generali e logistica
- assistente servizi di rimessa
- agente fito-sanitario

Profili ad esaurimento: Personale educativo e scolastico che, alla data di entrata in vigore del presente sistema di classificazione, sia inquadrato nella Categoria degli "assistenti" per effetto della trasposizione, dalla ex categoria C, di cui alla Tabella A di inquadramento automatico nel sistema di classificazione.

CATEGORIA DEI FUNZIONARI

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
a) elevate conoscenze pluri-specialistiche; competenze gestionali e socio-relazionali adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
b) capacità di lavoro in autonomia, orientato al risultato, accompagnato da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;
c) contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con dirette responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi amministrativi-contabili, tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi, compresa la firma di atti finali relativi alle mansioni di competenza laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni delegati, nonché la predisposizione di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di rilevante complessità ed ampiezza;
d) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
e) elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
f) relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza; relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali. Il profilo può essere anche responsabile di unità organizzative e/o Servizi come definiti dal modello organizzativo dell'ente.
Il lavoratore può essere adibito, purché abilitato, alla conduzione e utilizzo di veicoli e mezzi di servizio in dotazione all'ente, eventualmente anche speciali.

2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
a) attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;
b) assicurare, nel quadro di indirizzi generali, il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative;
b) predisposizione di atti e documenti e redazione di progetti, di schemi, di statistiche, di articolati, di pareri e di istruttorie di specifica complessità e rilevanza;
c) espletamento di compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione, presentazione e illustrazione di dati, di atti e di norme tecniche al fine della predisposizione di progetti e di piani, dell'organizzazione di attività nei diversi settori d'intervento in cui opera l'ente;
d) espletamento di attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, di attività volte ad assicurare la sicurezza delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche, nonché di attività di reingegnerizzazione dei processi, automazione, configurazione ed integrazione dei vari sistemi ICT anche mediante l'implementazione dell'IA;
e) espletamento di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un rilevante grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, ovvero lo sviluppo di atti, anche regolamentari,

d'indirizzo e normativi generali, e di elaborazioni amministrativo-contabili di elevata complessità ed ampiezza;
f) nell'esercizio delle sue funzioni, anche con l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche e/o informatiche, ha iniziativa e autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive generali, anche individuando i procedimenti necessari alla soluzione dei problemi afferenti alla propria sfera di competenze;
g) svolge attività educativa e di insegnamento negli ambiti per i quali è richiesto il possesso della laurea o l'iscrizione all'albo professionale;
h) coordinamento di personale di categoria pari o inferiore alla propria.

Requisiti di base per l'accesso:
diploma di laurea (triennale e/o magistrale o specialistica) o diploma di laurea conseguito secondo il previgente ordinamento, eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali.

Esemplificazione dei profili:
- Funzionario in attività amministrative/contabili/tributarie/giuridiche/statistiche
- Funzionario in attività tecniche e manutentive
- Funzionario informatico
- Funzionario in attività culturali e bibliotecarie
- Funzionario della comunicazione
- Funzionario in mercato e servizi per il lavoro
- Funzionario interprete e traduttore
- Social media e digital manager
- Giornalista
- Geologo
- Avvocato
- Farmacista
- Psicologo
- Ingegnere
- Architetto
- Assistente sociale
- Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (secondo le definizioni dei Decreti del Ministero della Sanità)
- Coordinatore pedagogico
- Ispettore fito-sanitario
- Funzionario in attività socio-assistenziali
- Funzionario Educativo
- Funzionario Docente
- Funzionario Insegnante
- Funzionario Educativo professionale socio-pedagogico
- Funzionario Educativo professionale socio-sanitario
- Funzionario in progettazione europea
- Funzionario della transizione ecologica
- Funzionario specialista in reclutamento, gestione e formazione delle risorse umane

Tabella A

Tabella di inquadramento automatico nel sistema di classificazione

(rif. art. 6 CCRL 2022-2024)

Precedente sistema di classificazione	**Nuovo sistema di classificazione**
categoria A	categoria A *(ad esaurimento)*
categoria B	OPERATORI
categoria C	ASSISTENTI
categoria D	FUNZIONARI

Tabella B
Requisiti di partecipazione alle progressioni in deroga tra le categorie
(rif. art. 8 CCRL 2022/2024)

Categoria di provenienza	Categoria di progressione	Requisiti di partecipazione
Categoria A *(ad esaurimento)*	Operatori	Assolvimento dell'obbligo scolastico e **almeno 5 anni di esperienza** maturata nella categoria **A** presso l'Amministrazione che bandisce la procedura
Operatori	Assistenti	a. diploma di scuola secondaria di secondo grado che consente l'accesso all'Università e almeno **5 anni di esperienza** maturata nella categoria degli operatori e/ o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (categoria B) presso l'Amministrazione che bandisce la procedura *oppure* b. completamento di un percorso di istruzione e formazione che rilascia una qualifica professionale (durata triennale) o un diploma professionale (durata quadriennale) e almeno **8 anni** di esperienza maturata nella categoria degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (categoria B), di cui almeno 5 presso l'Amministrazione che bandisce la procedura *oppure* c. assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno **10 anni** di esperienza maturata nella categoria degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (categoria B) di cui almeno 5 presso l'Amministrazione che bandisce la procedura
Assistenti	Funzionari	a. laurea triennale o magistrale e almeno **5 anni** di esperienza maturata nella categoria degli assistenti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (categoria C) presso l'Amministrazione che bandisce la procedura *oppure* b. diploma di scuola secondaria di secondo grado che consente l'accesso all'Università e almeno **10 anni** di esperienza maturata nella categoria degli assistenti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (categoria C), di cui almeno 5 presso l'Amministrazione che bandisce la procedura Il personale educativo e scolastico che, alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sia inquadrato ad esaurimento nella Categoria degli "assistenti" (come da Tabella A di inquadramento automatico nel sistema di classificazione) è altresì ammesso alla procedura se in possesso del titolo di studio che era previsto, in base agli ordinamenti tempo per tempo vigenti, per l'inquadramento nella ex categoria C. Per il personale educativo e scolastico, indipendentemente dal titolo di studio posseduto, è richiesta una esperienza lavorativa, nella categoria di appartenenza, di durata almeno quinquennale.

NB: nel caso di mobilità collettiva conseguente al trasferimento di funzioni tra enti del comparto unico, si computano anche i periodi di servizio maturati presso gli enti di provenienza.

TABELLA C1

(Rif. art. 40 comma 1 - Stipendi tabellari)

Aumenti retributivi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità più il salario aggiuntivo così come previsto dagli artt. 69 e 70 CCRL 7.12.2006

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2023 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2022

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2024 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2023

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2022	Aumento mensile previsto dal 01/01/2023 (1)	Aumento mensile previsto dal 01/01/2024 (2)
A1	20,00	31,00	112,00
A2	20,00	31,00	112,00
A3	20,00	31,00	112,00
A4	20,00	31,00	112,00
A5	20,00	31,00	112,00
A6	20,00	31,00	112,00
A7	20,00	31,00	112,00
A8	20,00	31,00	112,00
A9	20,00	31,00	112,00
B1	24,00	37,00	120,00
B2	24,00	37,00	120,00
B3	24,00	37,00	120,00
B4	24,00	37,00	120,00
B5	24,00	37,00	120,00
B6	24,00	37,00	120,00
B7	24,00	37,00	120,00
B8	24,00	37,00	120,00
B9	24,00	37,00	120,00
C1	28,00	43,00	142,00
C2	28,00	43,00	142,00
C3	28,00	43,00	142,00
C4	28,00	43,00	142,00
C5	28,00	43,00	142,00
C6	28,00	43,00	142,00
C7	28,00	43,00	142,00
C8	28,00	43,00	142,00
C9	28,00	43,00	142,00
D1	33,00	51,00	175,00
D2	33,00	51,00	175,00
D3	33,00	51,00	175,00
D4	33,00	51,00	175,00
D5	33,00	51,00	175,00
D6	33,00	51,00	175,00
D7	33,00	51,00	175,00
D8	33,00	51,00	175,00
D9	33,00	51,00	175,00

TABELLA C2

(Rif. art. 40 comma 1 - Stipendi tabellari)

Aumenti retributivi mensili lordi da corrispondere al personale della polizia locale per 13 mensilità più il salario aggiuntivo così come previsto dagli artt. 69 e 70 CCRL 7.12.2006

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2023 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2022

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2024 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2023 o dal 20.7.2023

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2022	Aumento mensile previsto dal 01/01/2023 (1)	Aumento mensile previsto dal 20/07/2023	Aumento mensile previsto dal 01/01/2024 (2)
PLS1	24,00	37,00		120,00
PLS2	24,00	37,00		120,00
PLS3	24,00	37,00		120,00
PLS4	24,00	37,00		120,00
PLS5	24,00	37,00		120,00
PLA1	28,00	43,00		142,00
PLA2	28,00	43,00		142,00
PLA3	28,00	43,00		142,00
PLA4	28,00	43,00		142,00
PLA5	28,00	43,00		142,00
PLA6	28,00	43,00		142,00
PLA7			43,00	142,00
PLA8			43,00	142,00
PLA9			43,00	142,00
PLB1	33,00	51,00		175,00
PLB2	33,00	51,00		175,00
PLB3	33,00	51,00		175,00
PLB4	33,00	51,00		175,00
PLB5	33,00	51,00		175,00
PLB6			51,00	175,00
PLC1	33,00	51,00		175,00
PLC2	33,00	51,00		175,00
PLC3	33,00	51,00		175,00
PLC4	33,00	51,00		175,00
PLC5	33,00	51,00		175,00
PLC6			51,00	175,00

TABELLA C3

(Rif. art. 40 comma 1 - Stipendi tabellari)

Aumenti retributivi mensili lordi da corrispondere al personale regionale area forestale per 13 mensilità più il salario aggiuntivo così come previsto dagli artt. 69 e 70 CCRL 7.12.2006

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2023 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2022

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2024 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2023

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2022	Aumento mensile previsto dal 01/01/2023 (1)	Aumento mensile previsto dal 01/01/2024 (2)
FA1	28,00	43,00	142,00
FA2	28,00	43,00	142,00
FA3	28,00	43,00	142,00
FA4	28,00	43,00	142,00
FA5	28,00	43,00	142,00
FA6	28,00	43,00	142,00
FA7	28,00	43,00	142,00
FA8	28,00	43,00	142,00
FA9	28,00	43,00	142,00
FB1	28,00	43,00	142,00
FB2	28,00	43,00	142,00
FB3	28,00	43,00	142,00
FB4	28,00	43,00	142,00
FB5	28,00	43,00	142,00
FB6	28,00	43,00	142,00
FB7	28,00	43,00	142,00
FB8	28,00	43,00	142,00
FB9	28,00	43,00	142,00
FC1	33,00	51,00	175,00
FC2	33,00	51,00	175,00
FC3	33,00	51,00	175,00
FC4	33,00	51,00	175,00
FC5	33,00	51,00	175,00
FC6	33,00	51,00	175,00
FC7	33,00	51,00	175,00
FC8	33,00	51,00	175,00
FC9	33,00	51,00	175,00

TABELLA D1

(Rif. art. 40 comma 2 - Stipendi tabellari)

Trattamento economico tabellare annuale del personale del comparto unico per dodici mensilità cui si aggiunge la 13^ mensilità

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2023 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2022

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2024 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2023

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale CCRL 2019/2021	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2022	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2023 (1)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2024 (2)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2027	
A1	19.060,57	19.300,57	19.432,57	20.404,57		
A2	19.275,31	19.515,31	19.647,31	20.619,31		
A3	19.554,76	19.794,76	19.926,76	20.898,76		
A4	19.890,40	20.130,40	20.262,40	21.234,40		
A5	20.196,35	20.436,35	20.568,35	21.540,35		
A6	20.508,23	20.748,23	20.880,23	21.852,23		
A7	20.850,38	21.090,38	21.222,38	22.194,38		
A8	21.174,57	21.414,57	21.546,57	22.518,57		
A9	21.498,76	21.738,76	21.870,76	22.842,76		
A10					23.166,95	
A11					23.491,14	
B1	20.166,70	20.454,70	20.610,70	21.606,70		Operatore 1
B2	20.455,76	20.743,76	20.899,76	21.895,76		Operatore 2
B3	20.737,76	21.025,76	21.181,76	22.177,76		Operatore 3
B4	21.345,35	21.633,35	21.789,35	22.785,35		Operatore 4
B5	21.705,49	21.993,49	22.149,49	23.145,49		Operatore 5
B6	22.054,28	22.342,28	22.498,28	23.494,28		Operatore 6
B7	22.434,80	22.722,80	22.878,80	23.874,80		Operatore 7
B8	22.798,26	23.086,26	23.242,26	24.238,26		Operatore 8
B9	23.161,72	23.449,72	23.605,72	24.601,72		Operatore 9
					24.965,18	Operatore 10
					25.328,64	Operatore 11
C1	24.060,19	24.396,19	24.576,19	25.764,19		Assistente 1
C2	24.547,55	24.883,55	25.063,55	26.251,55		Assistente 2
C3	24.925,57	25.261,57	25.441,57	26.629,57		Assistente 3
C4	25.374,45	25.710,45	25.890,45	27.078,45		Assistente 4
C5	25.883,66	26.219,66	26.399,66	27.587,66		Assistente 5
C6	26.418,70	26.754,70	26.934,70	28.122,70		Assistente 6
C7	26.979,38	27.315,38	27.495,38	28.683,38		Assistente 7
C8	27.529,98	27.865,98	28.045,98	29.233,98		Assistente 8
C9	28.080,58	28.416,58	28.596,58	29.784,58		Assistente 9
					30.335,18	Assistente 10
					30.885,78	Assistente 11
D1	27.468,83	27.864,83	28.080,83	29.568,83		Funzionario 1
D2	28.651,10	29.047,10	29.263,10	30.751,10		Funzionario 2
D3	29.473,81	29.869,81	30.085,81	31.573,81		Funzionario 3
D4	31.172,29	31.568,29	31.784,29	33.272,29		Funzionario 4
D5	32.103,23	32.499,23	32.715,23	34.203,23		Funzionario 5
D6	33.337,38	33.733,38	33.949,38	35.437,38		Funzionario 6
D7	35.022,37	35.418,37	35.634,37	37.122,37		Funzionario 7
D8	36.645,00	37.041,00	37.257,00	38.745,00		Funzionario 8
D9	38.267,63	38.663,63	38.879,63	40.367,63		Funzionario 9
					41.990,26	Funzionario 10
					43.612,89	Funzionario 11

TABELLA D2

(Rif. art. 40 comma 2 - Stipendi tabellari)

Trattamento economico tabellare annuale del personale della polizia locale per dodici mensilità cui si aggiunge la 13^ mensilità

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2023 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2022

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2024 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2023

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale CCRL 2019/2021	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2022	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2023 (1)	Trattamento tabellare annuale dal 20/07/2023	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2024 (2)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2027
PLS1	21.345,35	21.633,35	21.789,35		22.785,35	
PLS2	21.705,49	21.993,49	22.149,49		23.145,49	
PLS3	22.054,28	22.342,28	22.498,28		23.494,28	
PLS4	22.464,07	22.752,07	22.908,07		23.904,07	
PLS5	22.873,86	23.161,86	23.317,86		24.313,86	
PLS6						24.723,65
PLS7						25.133,44
PLA1	24.060,19	24.396,19	24.576,19		25.764,19	
PLA2	24.547,55	24.883,55	25.063,55		26.251,55	
PLA3	24.925,57	25.261,57	25.441,57		26.629,57	
PLA4	25.374,45	25.710,45	25.890,45		27.078,45	
PLA5	25.883,66	26.219,66	26.399,66		27.587,66	
PLA6	26.418,70	26.754,70	26.934,70		28.122,70	
PLA7				27.495,38	28.683,38	
PLA8				28.045,98	29.233,98	
PLA9				28.596,58	29.784,58	
PLA10						30.335,18
PLA11						30.885,78
PLB1	27.468,83	27.864,83	28.080,83		29.568,83	
PLB2	28.651,10	29.047,10	29.263,10		30.751,10	
PLB3	29.473,81	29.869,81	30.085,81		31.573,81	
PLB4	30.670,69	31.066,69	31.282,69		32.770,69	
PLB5	31.867,57	32.263,57	32.479,57		33.967,57	
PLB6				32.715,23	34.203,23	
PLB7						34.438,89
PLB8						34.674,55
PLC1	31.172,29	31.568,29	31.784,29		33.272,29	
PLC2	32.103,23	32.499,23	32.715,23		34.203,23	
PLC3	33.337,38	33.733,38	33.949,38		35.437,38	
PLC4	35.022,37	35.418,37	35.634,37		37.122,37	
PLC5	36.645,00	37.041,00	37.257,00		38.745,00	
PLC6				38.879,63	40.367,63	
PLC7						41.990,26
PLC8						43.612,89

TABELLA D3

(Rif. art. 40 comma 2 - Stipendi tabellari)

Trattamento economico tabellare annuale del personale regionale area forestale per dodici mensilità cui si aggiunge la 13^ mensilità

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2023 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2022

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2024 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2023

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale CCRL 2019/2021	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2022	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2023 (1)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2024 (2)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2027
FA1	24.060,19	24.396,19	24.576,19	25.764,19	
FA2	24.547,55	24.883,55	25.063,55	26.251,55	
FA3	24.925,57	25.261,57	25.441,57	26.629,57	
FA4	25.374,45	25.710,45	25.890,45	27.078,45	
FA5	25.883,66	26.219,66	26.399,66	27.587,66	
FA6	26.418,70	26.754,70	26.934,70	28.122,70	
FA7	26.979,38	27.315,38	27.495,38	28.683,38	
FA8	27.529,98	27.865,98	28.045,98	29.233,98	
FA9	28.080,58	28.416,58	28.596,58	29.784,58	
FA10					30.335,18
FA11					30.885,78
FB1	25.374,45	25.710,45	25.890,45	27.078,45	
FB2	25.883,66	26.219,66	26.399,66	27.587,66	
FB3	26.418,70	26.754,70	26.934,70	28.122,70	
FB4	26.979,38	27.315,38	27.495,38	28.683,38	
FB5	27.529,98	27.865,98	28.045,98	29.233,98	
FB6	28.531,10	28.867,10	29.047,10	30.235,10	
FB7	29.353,81	29.689,81	29.869,81	31.057,81	
FB8	31.052,29	31.388,29	31.568,29	32.756,29	
FB9	32.750,77	33.086,77	33.266,77	34.454,77	
FB10					36.153,25
FB11					37.851,73
FC1	27.468,83	27.864,83	28.080,83	29.568,83	
FC2	28.651,10	29.047,10	29.263,10	30.751,10	
FC3	29.473,81	29.869,81	30.085,81	31.573,81	
FC4	31.172,29	31.568,29	31.784,29	33.272,29	
FC5	32.103,23	32.499,23	32.715,23	34.203,23	
FC6	33.337,38	33.733,38	33.949,38	35.437,38	
FC7	35.022,37	35.418,37	35.634,37	37.122,37	
FC8	36.645,00	37.041,00	37.257,00	38.745,00	
FC9	38.267,63	38.663,63	38.879,63	40.367,63	
FC10					41.990,26
FC11					43.612,89

TABELLA E1

(Rif. art. 41 comma 1 - Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

Aumenti retributivi mensili lordi e **valore del salario aggiuntivo** per il personale degli enti locali da corrispondere alle decorrenze indicate per 12 mensilità

Categorie e posizioni economiche	**Valore** del salario aggiuntivo CCRL 2019/2021	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2022	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2022	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2023	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2024	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2024	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2027	
A1	62,56	1,67	64,23	0,92	65,15	6,75	71,90		
A2	62,57	1,67	64,24	0,92	65,16	6,75	71,91		
A3	62,58	1,67	64,25	0,92	65,17	6,75	71,92		
A4	62,85	1,67	64,52	0,92	65,44	6,75	72,19		
A5	62,87	1,67	64,54	0,92	65,46	6,75	72,21		
A6	62,88	1,67	64,55	0,92	65,47	6,75	72,22		
A7	63,07	1,67	64,74	0,92	65,66	6,75	72,41		
A8	63,09	1,67	64,76	0,92	65,68	6,75	72,43		
A9	63,11	1,67	64,78	0,92	65,70	6,75	72,45		
A10								72,47	
A11								72,49	
B1	71,68	2,00	73,68	1,08	74,76	6,92	81,68		Operatore 1
B2	71,70	2,00	73,70	1,08	74,78	6,92	81,70		Operatore 2
B3	71,71	2,00	73,71	1,08	74,79	6,92	81,71		Operatore 3
B4	71,82	2,00	73,82	1,08	74,90	6,92	81,82		Operatore 4
B5	71,84	2,00	73,84	1,08	74,92	6,92	81,84		Operatore 5
B6	71,86	2,00	73,86	1,08	74,94	6,92	81,86		Operatore 6
B7	72,04	2,00	74,04	1,08	75,12	6,92	82,04		Operatore 7
B8	72,06	2,00	74,06	1,08	75,14	6,92	82,06		Operatore 8
B9	72,08	2,00	74,08	1,08	75,16	6,92	82,08		Operatore 9
								82,10	Operatore 10
								82,12	Operatore 11
C1	81,71	2,33	84,04	1,25	85,29	8,25	93,54		Assistente 1
C2	81,73	2,33	84,06	1,25	85,31	8,25	93,56		Assistente 2
C3	81,75	2,33	84,08	1,25	85,33	8,25	93,58		Assistente 3
C4	82,12	2,33	84,45	1,25	85,70	8,25	93,95		Assistente 4
C5	82,14	2,33	84,47	1,25	85,72	8,25	93,97		Assistente 5
C6	82,25	2,33	84,58	1,25	85,83	8,25	94,08		Assistente 6
C7	82,44	2,33	84,77	1,25	86,02	8,25	94,27		Assistente 7
C8	82,47	2,33	84,80	1,25	86,05	8,25	94,30		Assistente 8
C9	82,50	2,33	84,83	1,25	86,08	8,25	94,33		Assistente 9
								94,36	Assistente 10
								94,39	Assistente 11
D1	91,65	2,75	94,40	1,50	95,90	10,33	106,23		Funzionario 1
D2	91,71	2,75	94,46	1,50	95,96	10,33	106,29		Funzionario 2
D3	91,75	2,75	94,50	1,50	96,00	10,33	106,33		Funzionario 3
D4	92,34	2,75	95,09	1,50	96,59	10,33	106,92		Funzionario 4
D5	92,39	2,75	95,14	1,50	96,64	10,33	106,97		Funzionario 5
D6	92,45	2,75	95,20	1,50	96,70	10,33	107,03		Funzionario 6
D7	93,71	2,75	96,46	1,50	97,96	10,33	108,29		Funzionario 7
D8	93,87	2,75	96,62	1,50	98,12	10,33	108,45		Funzionario 8
D9	94,03	2,75	96,78	1,50	98,28	10,33	108,61		Funzionario 9
								108,77	Funzionario 10
								108,93	Funzionario 11

TABELLA E2

(Rif. art. 41 comma 1 - Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

Aumenti retributivi mensili lordi e **valore del salario aggiuntivo** per il personale della polizia locale da corrispondere alle decorrenze indicate per 12 mensilità

Categorie e posizioni economiche	**Valore** del salario aggiuntivo CCRL 2019/2021	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2022	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2022	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2023	**Valore** del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL 2019/2021	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo previsto dal 20/07/2023	**Valore** del salario aggiuntivo dal 20/07/2023	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2024	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2024	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2027
PLS1	71,82	2,00	73,82	1,08	74,90				6,92	81,82	
PLS2	71,84	2,00	73,84	1,08	74,92				6,92	81,84	
PLS3	71,86	2,00	73,86	1,08	74,94				6,92	81,86	
PLS4	72,04	2,00	74,04	1,08	75,12				6,92	82,04	
PLS5	72,22	2,00	74,22	1,08	75,30				6,92	82,22	
PLS6											82,40
PLS7											82,58
PLA1	81,71	2,33	84,04	1,25	85,29				8,25	93,54	
PLA2	81,73	2,33	84,06	1,25	85,31				8,25	93,56	
PLA3	81,75	2,33	84,08	1,25	85,33				8,25	93,58	
PLA4	82,12	2,33	84,45	1,25	85,70				8,25	93,95	
PLA5	82,14	2,33	84,47	1,25	85,72				8,25	93,97	
PLA6	82,25	2,33	84,58	1,25	85,83				8,25	94,08	
PLA7						82,44	3,58	86,02	8,25	94,27	
PLA8						82,47	3,58	86,05	8,25	94,30	
PLA9						82,50	3,58	86,08	8,25	94,33	
PLA10											94,36
PLA11											94,39
PLB1	91,65	2,75	94,40	1,50	95,90				10,33	106,23	
PLB2	91,71	2,75	94,46	1,50	95,96				10,33	106,29	
PLB3	91,75	2,75	94,50	1,50	96,00				10,33	106,33	
PLB4	92,31	2,75	95,06	1,50	96,56				10,33	106,89	
PLB5	92,87	2,75	95,62	1,50	97,12				10,33	107,45	
PLB6						92,89	4,25	97,14	10,33	107,47	
PLB7											107,49
PLB8											107,51
PLC1	92,34	2,75	95,09	1,50	96,59				10,33	106,92	
PLC2	92,39	2,75	95,14	1,50	96,64				10,33	106,97	
PLC3	92,45	2,75	95,20	1,50	96,70				10,33	107,03	
PLC4	93,71	2,75	96,46	1,50	97,96				10,33	108,29	
PLC5	93,87	2,75	96,62	1,50	98,12				10,33	108,45	
PLC6						94,03	4,25	98,28	10,33	108,61	
PLC7											108,77
PLC8											108,93

TABELLA F1

(Rif. art. 42 comma 1 - Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

Aumenti perequativi mensili lordi del **salario aggiuntivo** per il personale degli enti locali da corrispondere alle decorrenze indicate per 12 mensilità - LR 16/2023, LR 7/2024 e LR 19/25

(1) Importi già riconosciuti con art. 32 del CCRL 2019/2021; per le posizioni economiche di cui all'art. 44 (Sviluppo orizzontale nell'ambito delle categorie) la decorrenza dell'aumento è il 01/01/2027.

			Fonti di finanziamento extra contrattuali				
Categorie e posizioni economiche	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2024	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2027	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023 (perequazione L.R.22/2022) (1)	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2026 (perequazione L.R. 16/2023, L.R. 7/2024 e L.R. 19/2025)	**Valore** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2026	**Valore** mensile complessivo del salario aggiuntivo dal 01/01/2027	
a	*b*	*c*	*d*	*e*	*f*	*g*	*h*
A1	71,90		69,81	**0,00**	141,71		
A2	71,91		71,29	**0,00**	143,20		
A3	71,92		73,22	**0,00**	145,14		
A4	72,19		75,28	**0,00**	147,47		
A5	72,21		77,39	**0,00**	149,60		
A6	72,22		79,54	**0,00**	151,76		
A7	72,41		81,73	**0,00**	154,14		
A8	72,43		83,96	**0,00**	156,39		
A9	72,45		86,19	**0,00**	158,64		
A10		72,47	88,42	**0,00**		160,89	
A11		72,49	90,65	**0,00**		163,14	
B1	81,68		16,00	**31,00**	128,68		Operatore 1
B2	81,70		16,00	**31,00**	128,70		Operatore 2
B3	81,71		16,00	**31,00**	128,71		Operatore 3
B4	81,82		16,00	**31,00**	128,82		Operatore 4
B5	81,84		16,00	**31,00**	128,84		Operatore 5
B6	81,86		16,00	**31,00**	128,86		Operatore 6
B7	82,04		16,00	**31,00**	129,04		Operatore 7
B8	82,06		16,00	**31,00**	129,06		Operatore 8
B9	82,08		16,00	**31,00**	129,08		Operatore 9
		82,10	16,00	**31,00**		129,10	Operatore 10
		82,12	16,00	**31,00**		129,12	Operatore 11
C1	93,54		18,00	**35,00**	146,54		Assistente 1
C2	93,56		18,00	**35,00**	146,56		Assistente 2
C3	93,58		18,00	**35,00**	146,58		Assistente 3
C4	93,95		18,00	**35,00**	146,95		Assistente 4
C5	93,97		18,00	**35,00**	146,97		Assistente 5
C6	94,08		18,00	**35,00**	147,08		Assistente 6
C7	94,27		18,00	**35,00**	147,27		Assistente 7
C8	94,30		18,00	**35,00**	147,30		Assistente 8
C9	94,33		18,00	**35,00**	147,33		Assistente 9
		94,36	18,00	**35,00**		147,36	Assistente 10
		94,39	18,00	**35,00**		147,39	Assistente 11
D1	106,23		20,00	**39,00**	165,23		Funzionario 1
D2	106,29		20,00	**39,00**	165,29		Funzionario 2
D3	106,33		20,00	**39,00**	165,33		Funzionario 3
D4	106,92		20,00	**39,00**	165,92		Funzionario 4
D5	106,97		20,00	**39,00**	165,97		Funzionario 5
D6	107,03		20,00	**39,00**	166,03		Funzionario 6
D7	108,29		20,00	**39,00**	167,29		Funzionario 7
D8	108,45		20,00	**39,00**	167,45		Funzionario 8
D9	108,61		20,00	**39,00**	167,61		Funzionario 9
		108,77	20,00	**39,00**		167,77	Funzionario 10
		108,93	20,00	**39,00**		167,93	Funzionario 11

TABELLA F2

(Rif. art. 42 comma 1 - Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali)

Aumenti perequativi mensili lordi del **salario aggiuntivo** per il personale della polizia locale da corrispondere alle decorrenze indicate per 12 mensilità - LR 16/2023, LR 7/2024 e LR 19/2025

(1) Importi già riconosciuti con art. 32 del CCRL 2019/2021; per le posizioni economiche di cui all'art. 44 la decorrenza dell'aumento è il 01/01/2027

			Fonti di finanziamento extra contrattuali			Fonti di finanziamento extra contrattuali			
Categorie e posizioni economiche	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2024	**Valore** del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL 2019/2021	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023 (perequazione L.R.22/2022) (1)	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2026 (perequazione L.R. 16/2023, L.R. 7/2024 e L.R.19/2025)	**Valore** mensile del salario aggiuntivo complessivo dal 01/01/2026	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo (perequazione L.R.22/2022) dal 01/01/2027	**Aumento** mensile del salario aggiuntivo (perequazione L.R. 16/2023, L.R. 7/2024 e L.R.19/2025) dal 01/01/2027	**Valore** del salario aggiuntivo dal 01/01/2027	**Valore** mensile del salario aggiuntivo complessivo dal 01/01/2027
a	*b*	*c*	*d*	*e*	*f*	*g*	*h*	*i*	*j*
PLS1	81,82		16,00	**31,00**	128,82				
PLS2	81,84		16,00	**31,00**	128,84				
PLS3	81,86		16,00	**31,00**	128,86				
PLS4	82,04		16,00	**31,00**	129,04				
PLS5	82,22		16,00	**31,00**	129,22				
PLS6						16,00	**31,00**	82,40	129,40
PLS7						16,00	**31,00**	82,58	129,58
PLA1	93,54		18,00	**35,00**	146,54				
PLA2	93,56		18,00	**35,00**	146,56				
PLA3	93,58		18,00	**35,00**	146,58				
PLA4	93,95		18,00	**35,00**	146,95				
PLA5	93,97		18,00	**35,00**	146,97				
PLA6	94,08		18,00	**35,00**	147,08				
PLA7		94,27	18,00	**35,00**	147,27				
PLA8		94,30	18,00	**35,00**	147,30				
PLA9		94,33	18,00	**35,00**	147,33				
PLA10						18,00	**35,00**	94,36	147,36
PLA11						18,00	**35,00**	94,39	147,39
PLB1	106,23		20,00	**39,00**	165,23				
PLB2	106,29		20,00	**39,00**	165,29				
PLB3	106,33		20,00	**39,00**	165,33				
PLB4	106,89		20,00	**39,00**	165,89				
PLB5	107,45		20,00	**39,00**	166,45				
PLB6		107,47	20,00	**39,00**	166,47				
PLB7						20,00	**39,00**	107,49	166,49
PLB8						20,00	**39,00**	107,51	166,51
PLC1	106,92		20,00	**39,00**	165,92				
PLC2	106,97		20,00	**39,00**	165,97				
PLC3	107,03		20,00	**39,00**	166,03				
PLC4	108,29		20,00	**39,00**	167,29				
PLC5	108,45		20,00	**39,00**	167,45				
PLC6		108,61	20,00	**39,00**	167,61				
PLC7						20,00	**39,00**	108,77	167,77
PLC8						20,00	**39,00**	108,93	167,93

CCRL NON DIRIGENTI 2022-2024

Dichiarazione congiunta n. 1

Con riferimento alle declaratorie di cui all'Allegato 1, le parti ritengono opportuno che, pur non essendo previsto dalla normativa vigente, le funzioni di ufficiale di stato civile siano attribuite ad un dipendente appartenente almeno alla categoria degli "assistenti".

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente:

Il Presidente
dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Martina Ravagni ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

FP CGIL ***firmato***

CISL FP - CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

UIL FP ***firmato***

UGL Autonomie FVG ***firmato***

Dichiarazione congiunta n. 2

Ai fini della corretta applicazione di quanto previsto all'articolo 8 (Progressioni verticali in deroga correlate al nuovo inquadramento), le parti precisano che per le progressioni di cui al comma 4 non si applica la riserva prevista dall'articolo 7, comma 1 (Progressioni tra le categorie).

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente:

Il Presidente
dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Martina Ravagni ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

FP CGIL ***firmato***

CISL FP - CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

UIL FP ***firmato***

UGL Autonomie FVG ***firmato***

Dichiarazione congiunta n. 3

Con riferimento alla previsione contenuta nell'articolo 52 (Turnazioni) le parti danno atto che la disposizione si riferisce, come risulta testualmente dall'articolo medesimo, alle sole ferie e dunque non alle festività soppresse.

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente:

Il Presidente
dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Martina Ravagni ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

FP CGIL ***firmato***

CISL FP - CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

UIL FP ***firmato***

UGL Autonomie FVG ***firmato***

Dichiarazione congiunta n.4

Con riferimento alla disciplina prevista dall'articolo 4 dell'*Accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale*, sottoscritto il 15.10.2018, le parti confermano che le ore di assemblea sindacale sono utili ai fini del monte orario richiesto per il riconoscimento del buono pasto.

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente:

Il Presidente
dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Martina Ravagni ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

FP CGIL ***firmato***

CISL FP - CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

UIL FP ***firmato***

UGL Autonomie FVG ***firmato***

Dichiarazione congiunta n.5

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 6 (Indennità condizioni di lavoro) del CCRL 2016-2018, sottoscritto il 15.10.2018, le parti riconoscono la portata ampia e duttile dell'indennità in argomento, in particolare per quanto riguarda le situazioni ascrivibili alla categoria del disagio il quale può essere determinato da varie condizioni che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione del dipendente sotto il profilo spaziale, temporale, strumentale o relazionale, con ricadute anche sui tempi e sulle esigenze della vita privata e familiare dello stesso. In ragione di ciò, non si ravvisano impedimenti alla possibilità di riconoscere, laddove le parti contrattuali di secondo livello ne rilevino l'opportunità, l'indennità condizioni di lavoro in relazione ad attività lavorativa saltuariamente svolta in una sede diversa da quella di assegnazione qualora ciò determini una situazione di significativo e peculiare svantaggio e/o aggravio della prestazione resa dal lavoratore, fuori dai casi in cui tali condizioni costituiscano il contenuto tipico del profilo professionale o siano già remunerate con specifiche indennità settoriali e/o professionali.

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente:

Il Presidente
dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Martina Ravagni ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

FP CGIL ***firmato***

CISL FP - CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

UIL FP ***firmato***

UGL Autonomie FVG ***firmato***

Dichiarazione congiunta n. 6

Con riferimento alla disciplina contenuta nel Titolo VI (WELFARE):

a) a seguito della sottoscrizione del presente contratto le parti datoriali verificheranno la possibilità di attivare forme di affidamento centralizzato della fornitura, anche tramite welfare provider, della piattaforma web per la gestione e fruizione dei servizi di welfare aziendale e/o forme di acquisto centralizzato dei documenti di legittimazione;
b) le parti convengono che le soluzioni adottate dagli enti devono essere tali da non comportare, quale conseguenza, il rischio di una riduzione di fatto della possibilità di fruizione del beneficio da parte di alcuno dei dipendenti beneficiari;
c) relativamente alla gestione diretta del welfare, di cui all'articolo 59, le parti danno atto che gli enti possano far ricorso all'istituto dell'autocertificazione secondo le disposizioni vigenti.

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente:

Il Presidente
dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Martina Ravagni ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

FP CGIL ***firmato***

CISL FP - CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

UIL FP ***firmato***

UGL Autonomie FVG ***firmato***

Dichiarazione congiunta n. 7

Ai fini della corretta applicazione di quanto previsto all'articolo 60 (Costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa) le parti precisano che:

- l'importo di cui al comma 2, consolidato, è invariabile anche nel caso in cui l'organico dell'ente scenda al di sotto di quello in essere alla data del consolidamento, ossia 01 gennaio 2025, salvi i casi in cui la riduzione di personale sia determinata da trasferimento di funzioni;
- l'importo di cui al comma 3, invece, è potenzialmente variabile di anno in anno ma con un meccanismo di incremento progressivo, poiché l'incremento di ciascun anno si cumula a quelli degli anni precedenti;
- l'importo di cui al comma 4 non è oggetto di alcun mantenimento né incremento progressivo di anno in anno, poiché dipende dalle variazioni del personale in organico; l'importo di cui al comma 4, infatti, va calcolato ogni singolo anno - in relazione alla consistenza del personale dipendente a tempo indeterminato al 01 gennaio di ciascun anno - e produce effetti solo per l'anno cui si riferisce.

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente:

Il Presidente
dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Martina Ravagni ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

FP CGIL ***firmato***

CISL FP - CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

UIL FP ***firmato***

UGL Autonomie FVG ***firmato***

Dichiarazione congiunta n. 8

Le parti ravvisano l'opportunità di trattare, nella tornata contrattuale 2025-2027, sempre nel quadro di una progressiva revisione e armonizzazione delle discipline a livello di Comparto unico, i seguenti temi:

- banca delle ore, anche in riferimento all'argomento dell'orario di lavoro;
- permessi brevi, anche in riferimento all'argomento della tipologia e della modalità di fruizione dei permessi;
- indennità per specifiche responsabilità, attualmente prevista solo per gli enti locali, in relazione all'indennità di coordinamento delle strutture stabili prevista per l'amministrazione regionale;
- copertura delle Posizioni Organizzative ad interim;
- fruizione delle ferie ad ore e nel periodo di preavviso;
- permessi per studio e concorsi;
- indennità/buono pasto in smartwork.

Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente:

Il Presidente
dott. Santi Terranova ***firmato***

dott.ssa Martina Ravagni ***firmato***

Organizzazioni sindacali rappresentative:

FP CGIL ***firmato***

CISL FP - CISL ***firmato***

CISAL Enti locali FVG ***firmato***

UIL FP ***firmato***

UGL Autonomie FVG ***firmato***

DICHIARAZIONE UNILATERALE

Si segnala che sussiste una problematica riguardo il mancato riconoscimento di alcuni permessi previsti dalla legge 53/2000 in quanto alcune strutture sanitarie non rendono l'attestazione richiesta da alcuni enti del Comparto, ossia "Si attesta la necessità di assistenza del familiare in quanto patologia che rientra fra quelle previste dall'art. 2 c. 1 lett. d) nn. 1-4 D.M. 278/2000 (rif.to L.53/2000)".

FP CGIL	***firmato***
CISL FP - CISL	***firmato***
CISAL Enti locali FVG	***firmato***
UIL FP	***firmato***
UGL Autonomie FVG	***firmato***

CISAL

Enti Locali FVG

Associazione Sindacati Autonomi

CISAL/FialpRegione, CISAL/FialpEELL, S.A.Po.L.FVG, S.A.D.E.P., CIU-Unionquadri, ALPIS ZUJST FVG, D.I.R.E.R, C.S.A.

***E-mail**: cisalentilocalifvg@libero.it*

Trieste, 14 ottobre 2026

DICHIARAZIONE UNILATERALE
ALLA PREINTESA CCRL 2022-2024 SOTTOSCRITTA IN DATA ODIERNA

La CISALEELLFVG sottoscrive la preintesa sul CCRL 2022-2024 convenendo che - pur con la risicata disponibilità finanziaria per questo rinnovo contrattuale che non recupera l'inflazione come deciso dalla politica del Friuli Venezia Giulia – le previsioni contrattuali complessivamente trovate portano soluzioni ad esigenze quotidiane della generalità dei dipendenti.

La CISALEELLFVG ritiene peraltro doveroso evidenziare la necessità di addivenire quanto prima alla riclassificazione anche del personale della Polizia Locale e del Corpo Forestale e della Vigilanza ambientale della Regione.

La CISALEELLFVG, infine, ritiene doveroso evidenziare la necessità di avviare entro il 2026 la prossima tornata contrattuale - riferita al triennio 2025-2027 in prossima scadenza - per ricercare l'adeguato recupero inflazionistico e le soluzioni atte a dare pari dignità a tutte le indennità, così come a tutti i singoli tabellari delle diverse posizioni economiche delle singole categorie.

firmato