

Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente

Triennio normativo ed economico 2019-2021

Il giorno 19 luglio 2023 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 – Triennio normativo ed economico 2019-2021 tra le parti sotto indicate:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Il Presidente
dr. Santi Terranova
FIRMATO

Organizzazioni sindacali:

CGIL FP
FIRMATO

CISL FP
FIRMATO

CISAL Enti locali FVG
FIRMATO

UIL FPL
FIRMATO

UGL Autonomie
FIRMATO

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato *Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2019-2021*.

Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente

Triennio normativo ed economico 2019-2021

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3 Obiettivi e strumenti
Art. 4 Informazione preventiva
Art. 5 Confronto
Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
Art. 9 Clausole di raffreddamento

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 10 Periodo di prova
Art. 11 Permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici
Art. 12 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
Art. 13 Cessione solidale delle ferie a titolo gratuito
Art. 14 Sospensione delle ferie per lutto
Art. 15 Diritti derivanti da invenzione industriale
Art. 16 Aspettative previste da disposizioni di legge e aspettativa non retribuita per ricongiungimento con il coniuge
Art. 17 Conferimento della titolarità di posizione organizzativa ai dipendenti inquadrati in categoria C

TITOLO IV LAVORO AGILE E ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

- Art. 18 Definizione e principi generali
Art. 19 Accesso al lavoro agile
Art. 20 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione
Art. 21 Accordo individuale
Art. 22 Formazione
Art. 23 Lavoro da remoto
Art. 24 Disapplicazioni

TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE DI CUI ALLA L.R. 21/2019 E PER IL PERSONALE UTILIZZATO MEDIANTE CONVENZIONE

Art. 25	Norma generale
Art. 26	Gestione delle risorse umane nelle Comunità
Art. 27	Personale utilizzato a tempo parziale presso altri enti
Art. 28	Gestione del personale nei servizi in convenzione
Art. 29	Personale del Servizio sociale dei Comuni

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30	Incrementi degli stipendi tabellari
Art. 31	Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali
Art. 32	Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali
Art. 33	Effetti dei nuovi stipendi
Art. 34	Trattamento economico nel caso di progressione verticale interna
Art. 35	Retribuzione di posizione del personale degli enti locali titolare di posizione organizzativa
Art. 36	Indennità del personale delle Segreterie particolari e degli autisti di rappresentanza
Art. 37	Indennità di pubblica sicurezza
Art. 38	Incremento indennità professionale personale docente ed educativo
Art. 39	Incremento indennità di reperibilità
Art. 40	Indennità condizioni di lavoro e indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale
Art. 41	Indennità operatori NUE
Art. 42	Indennità per peculiari funzioni operative su viabilità di area vasta
Art. 43	Indennità per il personale dei piccoli Comuni caratterizzato da attività e responsabilità multidisciplinare
Art. 44	Sviluppo orizzontale nell'ambito delle categorie dell'Area della vigilanza

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

Art. 45	Costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa
Art. 46	Rideterminazione importo annuo per dipendente risorse variabili di cui all'articolo 32 CCRL 15.10.2018
Art. 47	Adempimenti degli enti

TITOLO VIII PREROGATIVE SINDACALI

Art. 48	Elemento di garanzia della retribuzione del dipendente in distacco sindacale
---------	--

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 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 n. 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 n. 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 Pianta Organiche Aggiuntive – POA, le Aziende per l'assistenza sanitaria presso cui è istituita la pianta organica aggiuntiva costituita ai sensi della legge regionale n. 6/2006, l'ASP "D. Moro" di Codroipo, l'ARLeF, il Consorzio Culturale del Monfalconese. In relazione al periodo di vigenza del contratto, lo stesso si applica anche alle soppresse Unioni territoriali intercomunali, di cui alla legge regionale n. 26/2014.
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 n. 18/2016, anche su richiesta di una delle parti, qualora intervengano controversie sulla sua interpretazione.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 1 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 2

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, 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 dal successivo contratto collettivo.
5. Alla scadenza del presente contratto continua ad essere riconosciuta l'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'articolo 9, comma 44, della legge regionale n. 13/2022. L'importo dell'indennità è ricalcolato sui tabellari rideterminati con il presente contratto.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

(Obiettivi e strumenti)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione collettiva decentrata integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - a) informazione preventiva;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale

accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 8 sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

6. È istituito presso l'Ufficio unico di cui all'articolo 17 della legge regionale 18/2016, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti unilaterali ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, del D.lgs. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati. L'Osservatorio prende in esame gli atti di nuova adozione nonché quelli assunti e non ancora sostituiti dalla prevista contrattazione.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 34 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 4

(Informazione preventiva)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto essa è resa preventivamente in forma scritta dagli Enti alle Organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico e alle Rappresentanze sindacali unitarie - RSU.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle Organizzazioni Sindacali rappresentative e alla RSU dell'Ente di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 35 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 5

(Confronto)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e alla RSU dell'Ente di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni,

ente e soggetti sindacali si incontrano se entro 5 giorni dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a venti giorni consecutivi. Durante il confronto le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza e non assumono iniziative unilaterali sugli argomenti per i quali è stato richiesto il confronto. Al termine del confronto, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 1 del presente articolo:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di servizio;
 - b) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - c) i criteri generali del sistema di valutazione della performance;
 - d) l'individuazione di nuovi profili professionali o la modifica di quelli esistenti;
 - e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e per la determinazione della relativa retribuzione di risultato;
 - g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'articolo 31 del D.lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - h) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;
 - i) la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e gli ulteriori compensi attribuibili secondo le disposizioni della vigente normativa;
 - l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 6

(Organismo paritetico per l'innovazione)

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza nella Regione e nelle Comunità di cui alla legge regionale 21/2019 una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Tutti gli enti del Comparto Unico possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa con le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. L'Organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) analizza i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - f) può svolgere analisi, indagini e studi nelle materie di cui al presente articolo.
4. All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e dalla RSU dell'Ente o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lettera c).
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 7

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Salvo diverse disposizioni del presente contratto, sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa:
 - a) la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;
 - e) l'individuazione delle misure delle indennità ove sia prevista la graduazione;
 - f) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - g) l'elevazione dei limiti previsti in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - h) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - i) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 19 del CCRL del 01.08.2002;

- l) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. 66/2003;
 - m) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - n) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - o) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza interna all'Ente o a favore di Enti del Comparto unico, con relativi oneri all'interno delle risorse destinate all'attività formativa, ai sensi di quanto previsto dall'art. 79 del CCRL 07.12.2006.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCRL del 15.10.2018.

Art. 8

(Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'articolo 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a) possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'articolo 7 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'articolo 7 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'articolo 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e), f), g), h), i), l), m), n) e o).
5. Nell'ambito della contrattazione integrativa di dimensione territoriale, le parti hanno facoltà di sottoscrivere gli accordi limitandone espressamente gli effetti a specifici enti o prevedere specifici istituti applicabili solo ad una parte di essi.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere a), b), c) e d) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'articolo 9, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'articolo 40, comma 3 ter del D.lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
7. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
8. Le amministrazioni sono tenute agli adempimenti correlati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'articolo 37 della legge regionale 18/2016.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 39 del CCRL 15.10.2018.

Art. 9

(Clausole di raffreddamento)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 41 del CCRL del 15.10.2018.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10

(Periodo di prova)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - due mesi per le categorie A e B nonché, per quanto riguarda l'area della polizia locale, per la categoria PLS;
 - sei mesi per le categorie C e D nonché, per quanto riguarda l'area della polizia locale, per le categorie PLA, PLB e PLC e, per quanto riguarda l'area forestale, per le categorie FA, FB e FC.

Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella corrispondente categoria presso altra amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo periodo effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da norme di legge e da regolamenti vigenti. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio, l'assenza non viene computata ai fini del calcolo del limite massimo del diritto alla conservazione del posto. Le assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
4. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e quello dell'amministrazione deve essere motivato.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro si sia risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento a tutti gli effetti dell'anzianità a partire dal giorno dell'assunzione.
6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità, se maturati, e la quota di salario aggiuntivo; al dipendente spetta inoltre la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute nonché alle giornate di festività soppresse.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Il dipendente assunto a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso l'ente di provenienza, per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'ente di provenienza, nella categoria, posizione economica e profilo professionale di provenienza.
9. La disciplina del comma 8 non si applica al dipendente assunto a tempo indeterminato che non abbia ancora superato il periodo di prova presso l'ente di provenienza.
10. In caso di assunzione in categoria superiore a seguito di progressione verticale interna il dipendente è esonerato dal periodo di prova, previo consenso dello stesso.
11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 del CCRL del 7.12.2006.

Art. 11

(Permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici)

1. I dipendenti possono usufruire di permessi orari retribuiti per espletare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici purché comunicati con adeguato preavviso fatti salvi i casi di urgenza.
2. La fruizione dei permessi orari retribuiti in orario di lavoro di cui al comma 1 è riconosciuta a seguito di attestazione contenente l'indicazione dell'orario di prenotazione della prestazione presso il medico e/o la struttura sanitaria pubblica o la struttura convenzionata con il Servizio sanitario Nazionale/Regionale o la struttura privata che ha effettuato la prestazione, anche attraverso comunicazione preventiva rilasciata dal dipendente. Successivamente all'effettuazione della prestazione il dipendente dovrà presentare un'attestazione, recante l'orario in cui la stessa è stata effettivamente eseguita, rilasciata dai predetti operatori sanitari o rendere una dichiarazione ai sensi del D.P.R. 445/2000.
3. Nell'assenza è ricompreso il periodo del viaggio.
4. L'utilizzo dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuto nel limite massimo di 48 ore annue a dipendente e i permessi medesimi sono esclusi dalle decurtazioni economiche previste dalle vigenti disposizioni per i primi dieci giorni di assenza per malattia. Nel caso di infortunio sul lavoro, il limite massimo è fissato in 60 ore annue a dipendente.
5. Le assenze sono imputate all'articolo 9 del CCRL 06.05.2008 e all'articolo 21 del CCRL 22.09.1999; ai fini di tale imputazione si stabilisce che sei ore di assenza equivalgono a una giornata di lavoro.

6. Resta ferma la possibilità di utilizzare, alternativamente, per le medesime finalità anche altri giustificativi ordinari di assenza fruibili a ore.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCRL 15.10.2018.

Art. 12

(Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali del Servizio sanitario Nazionale/Regionale o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.
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 quattro mesi per ciascun anno solare.
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 convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente, ivi compreso il medico di medicina generale.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e dalla data del riconoscimento della stessa decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.
7. In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 del CCRL 15.10.2018.

Art. 13

(Cessione solidale delle ferie a titolo gratuito)

1. Fermi restando i diritti di cui al Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i dipendenti possono cedere, in maniera irrevocabile e a titolo gratuito, un numero di giorni di ferie da loro maturate in misura non superiore a 5 in un anno ad altri dipendenti dello stesso datore di lavoro, qualora questi ultimi abbiano fruito di tutte le proprie ferie annuali e 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.

2. 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.
3. La fruizione delle ferie cedute è subordinata al permanere della necessità di assistenza di cui al comma 1.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 8 del CCRL 15.10.2018.

Art. 14

(Sospensione delle ferie per lutto)

1. Le ferie sono sospese dai permessi retribuiti per lutto previsti e concessi ai sensi della normativa vigente.

Art. 15

(Diritti derivanti da invenzione industriale)

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'articolo 2590 del codice civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione collettiva decentrata integrativa individua i criteri ai fini della corresponsione di speciali premi nell'ambito delle risorse decentrate.
3. Nella ipotesi di cui al comma 2, gli enti incrementano annualmente il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa delle risorse necessarie, reperendole dagli introiti ricevuti per effetto dell'invenzione industriale del dipendente.
4. L'incremento del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa previsto dal comma 3 non può eccedere il 10% delle somme accertate al bilancio dell'ente derivanti dall'invenzione industriale, e non può in ogni caso superare l'importo annuale di euro 2.000,00 pro capite.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 del CCRL 15.10.2018 con decorrenza dal 01.01.2019.

Art. 16

(Aspettative previste da disposizioni di legge e aspettativa non retribuita per ricongiungimento con il coniuge)

1. Il dipendente a tempo indeterminato può usufruire delle aspettative previste e regolate da specifiche disposizioni di legge.
2. Il dipendente a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero o, ad una distanza di almeno 300 chilometri dalla residenza del dipendente medesimo, in Italia, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o, qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione, anche in altra Amministrazione.

3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per motivate ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza del dipendente in aspettativa nella località in cui presta servizio il coniuge.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 del CCRL 1.8.2002 e l'art. 33, comma 1, lettera a), del CCRL 14.03.2005.

Art. 17

(Conferimento della titolarità di posizione organizzativa ai dipendenti inquadrati in categoria C)

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 42, comma 1, del CCRL 07.12.2006, gli enti del Comparto Unico privi di posizioni dirigenziali e nei quali l'organico preveda posizioni organizzative di cui agli articoli 40 e ss. del CCRL 7.12.2006, ove non siano in servizio dipendenti appartenenti alla categoria D oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio personale inquadrato in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali possono conferire temporaneamente detti incarichi anche a personale appartenente alla categoria C, che sia in possesso delle necessarie capacità, esperienza e professionalità maturate all'interno dall'amministrazione di appartenenza, previo consenso del personale medesimo.
2. Gli enti di cui al comma 1 possono avvalersi della particolare facoltà di cui al medesimo comma per una sola volta per non più di 18 mesi, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente di cui al comma 1 ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato di cui all'articolo 44 del CCRL 7.12.2006, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 70 del CCRL 01.08.2002.

TITOLO IV

LAVORO AGILE E ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Art. 18

(Definizione e principi generali)

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi - ma in ogni caso entro i confini del territorio

nazionale, salva l'ipotesi in cui la sede di lavoro sia collocata in uno stato estero o il lavoratore/lavoratrice abbia la propria residenza in una nazione transfrontaliera - senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto né gli obblighi delle misure di prevenzione, protezione e assicurazione Inail. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente contratto.
4. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
5. Le disposizioni di cui all'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, si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile.

Art. 19

(Accesso al lavoro agile)

1. L'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente contratto.
2. Le amministrazioni, previo confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 5 del presente contratto sui criteri generali in ordine alle modalità attuative, individuano le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.
3. Le amministrazioni nel dare accesso al lavoro agile hanno cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, le amministrazioni avranno cura prioritariamente di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 20

(Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione)

1. L'attuazione del lavoro agile non modifica la configurazione dell'orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale applicata al lavoratore.
2. Nella prestazione lavorativa in modalità agile si individuano le seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di attività standard dalle 7.30 alle 19.30, durante la quale il dipendente, quando è connesso, è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione, messi a disposizione dal datore di lavoro;
 - b) fascia di non disconnessione, durante la quale, ai fini di un'organizzazione efficiente del lavoro, il dipendente deve garantire la connessione. Tale fascia non può essere superiore al 30% dell'orario medio giornaliero. Le modalità dell'accertamento della connessione sono rimesse alle singole amministrazioni;
 - c) fascia di inoperabilità, nella quale al lavoratore non può essere richiesta l'erogazione di alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, a cui il lavoratore è tenuto, e ricomprende in ogni caso il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo. In questa fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, in considerazione della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili permessi brevi o altri istituti che comportino riduzione di orario - fatti salvi i permessi sindacali, i permessi per assemblea e i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 - né il buono pasto, né è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Art. 21

(Accordo individuale)

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore mediante dispositivi tecnologici. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) gli obiettivi della prestazione resa in modalità agile e le modalità di verifica;

- b) la durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - c) le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
 - d) l'indicazione delle fasce temporali di cui all'art. 20, comma 2;
 - e) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - f) le ipotesi di giustificato motivo di recesso e le modalità, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;
 - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.;
 - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.
2. In presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 22

(Formazione)

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.
2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di accrescere le competenze digitali del personale nonché di svilupparne la motivazione e le competenze trasversali che rafforzino il lavoro reso in modalità agile.

Art. 23

(Lavoro da remoto)

1. Il lavoro da remoto è prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari, buono pasto.
4. Le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove sono richiesti la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltre che affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni.
6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica, in quanto compatibile, quanto previsto in materia di lavoro agile dall'articolo 18, comma 5, dall'articolo 20, commi 4 e 5, e dagli articoli 21 e 22.
7. Le amministrazioni possono prevedere nei propri atti organizzativi le modalità di svolgimento di attività di formazione a distanza dal domicilio del dipendente.
8. Gli enti interessati che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, abbiano in essere progetti di telelavoro si adeguano a quando previsto dal presente articolo.

Art. 24

(Disapplicazioni)

1. Le disposizioni del presente Titolo disapplicano e sostituiscono l'articolo 7 del CCRL 06.05.2008 e l'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza siglato il 29.07.2022.

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE DI CUI ALLA L.R. 21/2019 E PER IL PERSONALE UTILIZZATO MEDIANTE CONVENZIONE

Art. 25

(Norma generale)

1. Al personale dipendente delle Comunità, delle Comunità di montagna e della Comunità Collinare del Friuli (di seguito Comunità) si applicano le disposizioni relative al personale dipendente degli enti locali del Comparto, ove non espressamente e diversamente disciplinate dal presente Titolo.
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 46 del CCRL 7.12.2006 e l'articolo 28 del CCRL 15.10.2018.

Art. 26

(Gestione del personale nelle Comunità)

1. Le Comunità gestiscono direttamente il rapporto di lavoro del proprio personale assunto, anche per mobilità, con rapporto a tempo indeterminato o determinato (a tempo pieno o parziale) nel rispetto della disciplina contrattuale nonché di quella definita in sede di contrattazione collettiva integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati.
2. I Comuni facenti parte della Comunità possono mettere temporaneamente a disposizione della stessa personale proprio, utilizzando gli istituti a tal fine previsti dalla vigente normativa, fermo restando che:
 - a) il personale viene assegnato dai Comuni con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo n. 165/2001;
 - b) l'assegnazione non comporta la costituzione di un distinto rapporto di lavoro, né modifiche alla regolamentazione giuridica ed economica del rapporto originario;
 - c) il vincolo di dipendenza organica permane con l'ente di provenienza;
 - d) il rapporto di servizio si svolge nell'ambito dell'ufficio incardinato presso la Comunità;
 - e) è garantita comunque la parità di trattamento tra i dipendenti assegnati dai Comuni alla Comunità e il personale dei Comuni stessi.
3. Gli atti di gestione del personale temporaneamente assegnato alla Comunità, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte della Comunità. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dalla Comunità; i relativi atti di gestione sono adottati dalla Comunità.
4. Per le finalità di gestione del personale la Comunità costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere gli oneri relativi a tutto il trattamento accessorio, secondo la disciplina di cui all'articolo 45 del presente contratto.
5. Le risorse finanziarie di cui al comma 4 sono costituite secondo le seguenti modalità:
 - a) relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 45 del presente contratto;
 - b) relativamente al personale temporaneamente assegnato dai Comuni, mediante un trasferimento, da parte degli stessi Comuni, di risorse per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati, alla tipologia del rapporto di lavoro e alla durata temporale dell'assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.
6. L'utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte della Comunità, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale di cui all'articolo 4 del CCRL 25 luglio 2001.
7. Nell'ambito delle proprie risorse di bilancio, le Comunità possono istituire posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi, secondo la disciplina contrattuale vigente. L'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di €

5.200,00 ad un massimo di € 16.000,00 e la retribuzione di risultato può variare da un minimo del 15% ad un massimo del 35% della complessiva retribuzione di posizione attribuita.

8. Nel caso di conferimento di incarico di posizione organizzativa al personale utilizzato a tempo parziale presso la Comunità, si applica quanto previsto nell'articolo 27, comma 5.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce gli articoli 47 e 49 del CCRL 0 7.12.2006, l'articolo 24 del CCRL 06.05.2008, e l'articolo 29 del CCRL 15.10.2018.

Art. 27

(Personale utilizzato a tempo parziale presso altri enti)

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente contratto per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione. La convenzione, atto di gestione di diritto privato del rapporto di lavoro e come tale non assimilabile alle convenzioni di cui all'articolo 5 della legge regionale n. 21/2019, definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore, ivi compresi le modalità e i limiti entro i quali il dipendente può eccezionalmente effettuare lavoro straordinario nell'ente di assegnazione. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione di cui all'articolo 28.
2. Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione.
3. La contrattazione collettiva integrativa dell'ente utilizzatore può disciplinare, con oneri a carico del proprio Fondo, forme aggiuntive di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina di cui all'articolo 45 del presente contratto.
4. Al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle spese di viaggio sostenute nei limiti e con le modalità di cui all'articolo 48, comma 4, del CCRL 07.12.2006, come sostituito dall'articolo 21, comma 1, del CCRL 06.05.2008.
5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente locale o presso i servizi in convenzione di cui all'articolo 28, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito specificato:
 - qualora il dipendente sia incaricato di posizione organizzativa anche nell'ente di provenienza, lo stesso continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenere conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
 - l'ente locale presso cui è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale del dipendente corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dallo stesso stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta, quale titolare di posizione organizzativa in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo previsto per gli incarichi di posizione organizzativa; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione.
6. Nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, l'ente legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri enti può conferire al suddetto personale un incarico di posizione organizzativa secondo la disciplina contrattuale vigente.
 7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 7 del CCRL 26.11.2004.

Art. 28

(Gestione del personale nei servizi in convenzione)

1. Nel caso delle convenzioni di cui all'articolo 5 della legge regionale n. 21/2019, le disposizioni previste al comma 2 dell'articolo 26 si applicano al personale degli enti che costituiscono uffici comuni, ai quali sia affidato l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti, nonché al personale degli enti a cui siano state delegate funzioni da parte di altri enti e che operano in luogo e per conto degli enti deleganti.
2. La disciplina dell'articolo 27 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'articolo 5 della legge regionale n. 21/2019.

Art. 29

(Personale del Servizio sociale dei Comuni)

1. È confermata l'applicazione del Capo V (Disposizioni del personale assegnato al Servizio sociale dei Comuni di cui al Titolo II, Capo IV, della L.R. 6/2006) del titolo IV del CCRL 7.12.2006.
2. È disapplicato l'art. 31 del CCRL 15.10.2018.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30

(Incrementi degli stipendi tabellari)

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'articolo 21, comma 2, del CCRL 15.10.2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste. Tali aumenti assorbono gli acconti erogati ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del CCRL 15.10.2018.

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 nella tabella B allegata 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 7.12.2006.

Art. 31

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

1. In relazione a quanto disposto all'articolo 30 del presente contratto e dall'articolo 70, comma 2, del CCRL 7.12.2006, il salario aggiuntivo per il personale degli enti locali di cui al medesimo articolo del CCRL 7.12.2006 è incrementato degli importi e con le decorrenze previsti nella tabella C allegata al presente contratto.

Art. 32

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

1. In attuazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 92, della legge regionale n. 22/2022 (Legge di Stabilità 2023) ed in coerenza al criterio convenuto nel CCRL 15.10.2018, a decorrere dal 01.01.2023, 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 tabella D, allegata al presente contratto.

Art. 33

(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 2019-2021, le misure degli incrementi di cui alle allegate tabelle A e C 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'art. 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 30, comma 1, e nell'allegata tabella A 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.

Art. 34

(Trattamento economico nel caso di progressione verticale interna)

1. In caso di assunzione 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 risorse decentrate, 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.
2. Nei casi di assunzione 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) e il maturato economico in godimento che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 35

(Retribuzione di posizione del personale degli enti locali 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, stabilito dall'articolo 44, comma 3, del CCRL 07.12.2006, può essere incrementato fino a € 16.000,00.
2. Il presente articolo integra il disposto di cui al comma 3 dell'art. 44 del CCRL del 07.12.2006.

Art. 36

(Indennità del personale delle Segreterie particolari e degli autisti di rappresentanza)

1. A decorrere dal 01.01.2021, l'indennità di cui all'articolo 9, comma 1, del CCRL del 01.08.1997, relativo al personale regionale, è incrementata di euro 197,39 lordi mensili.
2. A decorrere dal 01.01.2021, l'indennità di cui all'articolo 9, comma 2, del CCRL del 01.08.1997, relativo al personale regionale, è incrementata di euro 83,14 lordi mensili.
3. A decorrere dal 01.01.2019, agli autisti di rappresentanza di cui all'articolo 38 del Regolamento di organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti regionali e all'articolo 14 del Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale è corrisposta un'indennità mensile, non pensionabile, pari a euro 150,00. La medesima indennità, rapportata ai periodi di effettivo svolgimento delle funzioni di guida di rappresentanza, è corrisposta altresì agli autisti assegnati alla Segreteria generale del Consiglio regionale, nonché al personale che sostituisce gli autisti di rappresentanza in caso di loro assenza o impedimento.

Art. 37

(Indennità di pubblica sicurezza)

1. A decorrere dal 01.01.2023, l'indennità funzionale per il personale dell'area di vigilanza prevista dall'articolo 30, comma 10, lettera a), del CCRL 01.08.2002, come rideterminata dall'articolo 8, comma 1, del CCRL 26.11.2004, è rideterminata nell'importo annuo lordo di euro 1.530,00.

Art. 38

(Incremento indennità professionale personale docente ed educativo)

1. A decorrere dal 01.01.2023, l'indennità professionale prevista per il personale docente ed educativo dall'art. 37, comma 1, lettere c) e d) del CCNL 06.07.1995, come incrementata dall'art. 79 del CCRL 01.08.2002, è incrementata di euro 200,00 annui lordi.

Art. 39

(Incremento indennità di reperibilità)

1. A decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il presente contratto acquista efficacia, l'indennità di pronta reperibilità di cui all'art. 4, comma 1, del CCRL 15.10.2018 è rideterminata nell'importo di euro 15,00 per 12 ore al giorno. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 20%.
2. L'importo economico previsto dall'art. 4, comma 5, del CCRL 15.10.2018 è rideterminato nell'importo di euro 18,00.
3. Il presente articolo integra il disposto di cui ai commi 1 e 5 dell'art. 4 del CCRL 15.10.2018.

Art. 40

(Indennità condizioni di lavoro e indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale)

1. L'importo massimo dell'indennità condizioni di lavoro stabilito dall'art. 6, comma 2, e dell'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale stabilito dall'art. 26, comma 1, del CCRL 15.10.2018, può essere incrementato fino a euro 15,00.
2. Il presente articolo integra il disposto di cui al comma 2 dell'art. 6 e di cui al comma 1 dell'art. 26 del CCRL 15.10.2018.

Art. 41

(Indennità operatori NUE)

1. In considerazione della rilevanza dei servizi prestati dal personale operante presso la Struttura Stabile Numero Unico di Emergenza 112, volti a far fronte ad ogni emergenza, ivi compresa quella sanitaria, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il presente contratto acquista efficacia, è istituita l'indennità per peculiari funzioni operative NUE.

2. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita al personale individuato con provvedimento del direttore competente ed è quantificata nell'importo di euro 150,00 mensili lordi.
3. L'indennità compete per intero o, nel caso di contratto a tempo parziale, proporzionalmente all'orario di lavoro, fatte salve le riduzioni previste da specifiche disposizioni di legge.

Art. 42

(Indennità per peculiari funzioni operative su viabilità di area vasta)

1. In relazione alle caratteristiche della rete stradale già di competenza delle soppresse province, tali da richiedere un'adeguata copertura in zone d'intervento particolarmente estese, è istituita, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il presente contratto acquista efficacia, l'indennità per peculiari funzioni operative in materia di viabilità di area vasta.
2. L'indennità è attribuita al personale inserito nelle squadre di pronto intervento individuate con provvedimento del direttore competente ed è quantificata nei seguenti importi mensili lordi:
 - euro 100,00 per il personale appartenente alle categorie B e C;
 - euro 150,00 per il personale appartenente alla categoria D.
3. L'indennità compete per intero o, nel caso di contratto a tempo parziale, proporzionalmente all'orario di lavoro, fatte salve le riduzioni previste da specifiche disposizioni di legge.

Art. 43

(Indennità per il personale dei piccoli Comuni caratterizzato da attività e responsabilità multidisciplinare)

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, in via sperimentale i Comuni fino a 3.000 abitanti che registrino al 31 dicembre 2022 una presenza di dipendenti a tempo indeterminato e determinato inferiore a 8, corrispondono un'indennità a favore dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, finalizzata a compensare l'obbligo di attività e responsabilità multidisciplinare correlata alla dimensione organizzativa.
2. L'Ente verifica annualmente la sussistenza degli elementi per la corresponsione dell'indennità.
3. L'indennità di cui al comma 1 è quantificata nei seguenti importi annui lordi:
 - euro 600,00 ai dipendenti di categorie A e B;
 - euro 1.200,00 ai dipendenti di categoria C;
 - euro 1.440,00 ai dipendenti di categoria D;non frazionabile, salvo quanto previsto dal comma 5.
4. L'indennità è corrisposta annualmente e dopo un anno ininterrotto di permanenza nell'amministrazione comunale. In via di prima applicazione, il periodo di permanenza decorre dal 1° gennaio 2023.
5. L'indennità è ridotta in caso di assenze (escluse le assenze per ferie, infortunio, congedo di maternità e paternità e le altre assenze previste dal decreto legislativo n. 151/2001 se integralmente retribuite, donazione di sangue e del midollo osseo, esercizio delle prerogative sindacali) superiori a trenta giorni consecutivi, proporzionalmente alle giornate di assenza.

6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con le altre indennità e retribuzioni previste dalla contrattazione collettiva vigente.
7. La struttura regionale competente in materia di funzione pubblica monitora annualmente, anche attraverso la somministrazione di questionari finalizzati a raccogliere dati quali/quantitativi, l'applicazione dell'istituto disciplinato dal presente articolo.

Art. 44

(Sviluppo orizzontale nell'ambito delle categorie dell'Area della vigilanza)

1. Nell'ambito dello sviluppo orizzontale delle categorie dell'Area della vigilanza vengono istituite le posizioni economiche PLA7, PLA8 e PLA9, PLB6, PLC6, come specificato nelle tabelle B, C e D, allegate al presente contratto.

TITOLO VII

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Art. 45

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

1. A decorrere dal 1° gennaio 2023, 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. A valere dalla medesima data, le risorse stabili determinate ai sensi dell'articolo 32, comma 1 e comma 8, del CCRL 15.10.2018 in funzione del numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016 vengono consolidate al 31.12.2018; analogamente vengono consolidate le risorse di cui all'art. 32, comma 3, lettera d) del CCRL 15.10.2018 in relazione alle cessazioni dal servizio avvenute fino al 31.12.2021.
2. L'importo annuo per dipendente delle risorse stabili ai fini dell'applicazione di quanto previsto dai commi 9 (incremento organico) e 12 (trasferimento di personale) è quantificato nella seguente tabella:

Categoria	Importo annuo per dipendente risorse stabili
A	€ 917
B	€ 1.016
C	€ 1.177
D	€ 2.271
PLS	€ 1.012
PLA	€ 1.124
PLB	€ 1.944
PLC	€ 2.235
FA	€ 1.092
FB	€ 1.177

FC	€ 2.271
----	---------

3. A decorrere dal 1° gennaio 2023, 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 31 dicembre 2020 ed è quantificato nell'importo di euro 720,00.
4. Gli importi indicati ai commi precedenti sono al netto degli oneri riflessi.
5. In relazione ai trasferimenti di personale operati in attuazione di quanto previsto dalle leggi regionali n. 21/2019 e n. 19/2020, ivi comprese le disposizioni transitorie per il superamento delle Unioni territoriali intercomunali, trova applicazione quanto previsto dal comma 12.
6. 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. L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale.
7. Le risorse stabili del fondo di cui al comma 1 sono incrementate annualmente dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento, e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di 13 mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.
8. Le risorse variabili del fondo di cui al comma 3 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 dalla loro provenienza;
 - c) per una quota determinata ai sensi del comma 3 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'art. 110 del D.Lgs. 267/2000;
 - d) dalle risorse stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa per corrispondere quanto previsto dall'art. 15 del presente contratto.
9. Gli enti che abbiano incrementato in maniera stabile l'organico rispetto al personale in servizio al 31.12.2016 aumentano le risorse stabili del fondo, determinate ai sensi del presente articolo, per una quota calcolata applicando i parametri di cui al comma 2 al corrispondente ulteriore numero di unità.
10. Gli oneri delle voci stipendiali accessorie diverse da quelle indicate ai commi 1, 2 e 3, compreso il lavoro straordinario, continuano ad essere imputati 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.
11. Ferme restando le disposizioni in materia di organizzazione dell'orario di lavoro contenute nel D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, è disapplicato l'art. 17, comma 8, del CCRL 01.08.2002.

12. 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 di una quota di risorse stabili e variabili determinata ai sensi dei commi 1, 2 e 3 in relazione alle unità di personale trasferito.
13. Nei casi di assegnazione temporanea di personale alle forme di gestione associata delle funzioni e dei servizi di cui alla LR n. 21/2019 e limitatamente alla durata della medesima assegnazione, gli enti titolari del rapporto di lavoro e l'ente di destinazione rispettivamente riducono e incrementano i fondi di una quota di risorse variabili determinata ai sensi del comma 3 in relazione alle unità di personale assegnato e riproporzionato in base al tempo di lavoro. Le risorse calcolate come al periodo precedente sono destinate indistintamente all'incentivazione del personale della forma associativa.
14. Qualora in sede di prima applicazione della disciplina di cui al presente articolo, le risorse stabili necessarie alla copertura degli oneri relativi a progressioni economiche relative all'annualità 2022 risultassero superiori alle risorse disponibili per tale finalità, secondo la suddetta disciplina, 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.
15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 32 del CCRL 15.10.2018.

Art. 46

(Rideterminazione importo annuo per dipendente risorse variabili di cui all'articolo 32 CCRL 15.10.2018)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2022, l'importo annuo per dipendente delle risorse variabili di cui all'articolo 32, comma 1, del CCRL 15.10.2018, è rideterminato nell'importo di euro 680,00.
2. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, di competenza degli anni 2021 e 2022, sono computate, quali risorse variabili e una tantum, nel fondo relativo al 2023.

Art. 47

(Adempimenti degli enti)

1. Gli enti determinano annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate alle finalità di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'articolo 45 nonché gli oneri delle voci stipendiali accessorie, compreso il lavoro straordinario, indicate dal comma 10 del medesimo articolo entro il mese di febbraio.
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 45 gli enti determinano l'ammontare delle risorse ivi indicate entro 60 giorni dalla data di efficacia del presente contratto.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2023 il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 33 del CCRL 15.10.2018.

TITOLO VIII
PREROGATIVE SINDACALI

Art. 48

(Elemento di garanzia della retribuzione del dipendente in distacco sindacale)

1. Al personale in distacco sindacale, fermo quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, prima parte, dell'Accordo sottoscritto il 15.10.2018 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, spetta un elemento di garanzia della retribuzione in una percentuale pari all'80 per cento dell'importo medio della retribuzione correlata alla produttività erogata ai dipendenti della struttura organizzativa di riferimento; il relativo onere è posto a carico delle risorse variabili del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Per il personale in distacco sindacale con articolazione flessibile secondo le tipologie di cui all'articolo 10, comma 2, dell'Accordo sottoscritto il 15.10.2018, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e si somma alla produttività riconosciuta dall'ente per la percentuale di attività prestata in favore di quest'ultimo.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 19 dell'Accordo sottoscritto il 15.10.2018.

TABELLA A
(Art. 30 comma 1 - Incrementi degli 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 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2019	Aumento mensile previsto dal 01/01/2020 (1)	Aumento mensile previsto dal 01/01/2021 (2)
A1	24,00	36,00	65,00
A2	24,00	36,00	65,00
A3	24,00	36,00	65,00
A4	24,00	36,00	65,00
A5	24,00	36,00	65,00
A6	24,00	36,00	65,00
A7	24,00	36,00	65,00
A8	24,00	36,00	65,00
A9	24,00	36,00	65,00
B1	25,00	38,00	68,00
B2	25,00	38,00	68,00
B3	25,00	38,00	68,00
B4	25,00	38,00	68,00
B5	25,00	38,00	68,00
B6	25,00	38,00	68,00
B7	25,00	38,00	68,00
B8	25,00	38,00	68,00
B9	25,00	38,00	68,00
C1	27,00	42,00	73,00
C2	27,00	42,00	73,00
C3	27,00	42,00	73,00
C4	27,00	42,00	73,00
C5	27,00	42,00	73,00
C6	27,00	42,00	73,00
C7	27,00	42,00	73,00
C8	27,00	42,00	73,00
C9	27,00	42,00	73,00
D1	32,00	49,00	83,00
D2	32,00	49,00	83,00
D3	32,00	49,00	83,00
D4	32,00	49,00	83,00
D5	32,00	49,00	83,00
D6	32,00	49,00	83,00
D7	32,00	49,00	83,00
D8	32,00	49,00	83,00
D9	32,00	49,00	83,00

TABELLA A
(Art. 30 comma 1 - Incrementi degli 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 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2019	Aumento mensile previsto dal 01/01/2020 (1)	Aumento mensile previsto dal 01/01/2021 (2)
PLS1	25,00	38,00	68,00
PLS2	25,00	38,00	68,00
PLS3	25,00	38,00	68,00
PLS4	25,00	38,00	68,00
PLS5	25,00	38,00	68,00
PLA1	27,00	42,00	73,00
PLA2	27,00	42,00	73,00
PLA3	27,00	42,00	73,00
PLA4	27,00	42,00	73,00
PLA5	27,00	42,00	73,00
PLA6	27,00	42,00	73,00
PLB1	32,00	49,00	83,00
PLB2	32,00	49,00	83,00
PLB3	32,00	49,00	83,00
PLB4	32,00	49,00	83,00
PLB5	32,00	49,00	83,00
PLC1	32,00	49,00	83,00
PLC2	32,00	49,00	83,00
PLC3	32,00	49,00	83,00
PLC4	32,00	49,00	83,00
PLC5	32,00	49,00	83,00

TABELLA A
(Art. 30 comma 1 - Incrementi degli 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 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2019	Aumento mensile previsto dal 01/01/2020 (1)	Aumento mensile previsto dal 01/01/2021 (2)
FA1	27,00	42,00	73,00
FA2	27,00	42,00	73,00
FA3	27,00	42,00	73,00
FA4	27,00	42,00	73,00
FA5	27,00	42,00	73,00
FA6	27,00	42,00	73,00
FA7	27,00	42,00	73,00
FA8	27,00	42,00	73,00
FA9	27,00	42,00	73,00
FB1	27,00	42,00	73,00
FB2	27,00	42,00	73,00
FB3	27,00	42,00	73,00
FB4	27,00	42,00	73,00
FB5	27,00	42,00	73,00
FB6	27,00	42,00	73,00
FB7	27,00	42,00	73,00
FB8	27,00	42,00	73,00
FB9	27,00	42,00	73,00
FC1	32,00	49,00	83,00
FC2	32,00	49,00	83,00
FC3	32,00	49,00	83,00
FC4	32,00	49,00	83,00
FC5	32,00	49,00	83,00
FC6	32,00	49,00	83,00
FC7	32,00	49,00	83,00
FC8	32,00	49,00	83,00
FC9	32,00	49,00	83,00

TABELLA B
(Art. 30 comma 2 - Incrementi degli stipendi tabellari)

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

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale CCRL 2016-2018	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2019	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2020 (1)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2021 (2)
A1	18.280,57	18.568,57	18.712,57	19.060,57
A2	18.495,31	18.783,31	18.927,31	19.275,31
A3	18.774,76	19.062,76	19.206,76	19.554,76
A4	19.110,40	19.398,40	19.542,40	19.890,40
A5	19.416,35	19.704,35	19.848,35	20.196,35
A6	19.728,23	20.016,23	20.160,23	20.508,23
A7	20.070,38	20.358,38	20.502,38	20.850,38
A8	20.394,57	20.682,57	20.826,57	21.174,57
A9	20.718,76	21.006,76	21.150,76	21.498,76
B1	19.350,70	19.650,70	19.806,70	20.166,70
B2	19.639,76	19.939,76	20.095,76	20.455,76
B3	19.921,76	20.221,76	20.377,76	20.737,76
B4	20.529,35	20.829,35	20.985,35	21.345,35
B5	20.889,49	21.189,49	21.345,49	21.705,49
B6	21.238,28	21.538,28	21.694,28	22.054,28
B7	21.618,80	21.918,80	22.074,80	22.434,80
B8	21.982,26	22.282,26	22.438,26	22.798,26
B9	22.345,72	22.645,72	22.801,72	23.161,72
C1	23.184,19	23.508,19	23.688,19	24.060,19
C2	23.671,55	23.995,55	24.175,55	24.547,55
C3	24.049,57	24.373,57	24.553,57	24.925,57
C4	24.498,45	24.822,45	25.002,45	25.374,45
C5	25.007,66	25.331,66	25.511,66	25.883,66
C6	25.542,70	25.866,70	26.046,70	26.418,70
C7	26.103,38	26.427,38	26.607,38	26.979,38
C8	26.653,98	26.977,98	27.157,98	27.529,98
C9	27.204,58	27.528,58	27.708,58	28.080,58
D1	26.472,83	26.856,83	27.060,83	27.468,83
D2	27.655,10	28.039,10	28.243,10	28.651,10
D3	28.477,81	28.861,81	29.065,81	29.473,81
D4	30.176,29	30.560,29	30.764,29	31.172,29
D5	31.107,23	31.491,23	31.695,23	32.103,23
D6	32.341,38	32.725,38	32.929,38	33.337,38
D7	34.026,37	34.410,37	34.614,37	35.022,37
D8	35.649,00	36.033,00	36.237,00	36.645,00
D9	37.271,63	37.655,63	37.859,63	38.267,63

TABELLA B
(Art. 30 comma 2 - Incrementi degli stipendi tabellari)

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

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale CCRL 2016-2018	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2019	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2020 (1)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2021 (2)	Trattamento tabellare annuale alla data di efficacia del CCRL
PLS1	20.529,35	20.829,35	20.985,35	21.345,35	21.345,35
PLS2	20.889,49	21.189,49	21.345,49	21.705,49	21.705,49
PLS3	21.238,28	21.538,28	21.694,28	22.054,28	22.054,28
PLS4	21.648,07	21.948,07	22.104,07	22.464,07	22.464,07
PLS5	22.057,86	22.357,86	22.513,86	22.873,86	22.873,86
PLA1	23.184,19	23.508,19	23.688,19	24.060,19	24.060,19
PLA2	23.671,55	23.995,55	24.175,55	24.547,55	24.547,55
PLA3	24.049,57	24.373,57	24.553,57	24.925,57	24.925,57
PLA4	24.498,45	24.822,45	25.002,45	25.374,45	25.374,45
PLA5	25.007,66	25.331,66	25.511,66	25.883,66	25.883,66
PLA6	25.542,70	25.866,70	26.046,70	26.418,70	26.418,70
PLA7					26.979,38
PLA8					27.529,98
PLA9					28.080,58
PLB1	26.472,83	26.856,83	27.060,83	27.468,83	27.468,83
PLB2	27.655,10	28.039,10	28.243,10	28.651,10	28.651,10
PLB3	28.477,81	28.861,81	29.065,81	29.473,81	29.473,81
PLB4	29.674,69	30.058,69	30.262,69	30.670,69	30.670,69
PLB5	30.871,57	31.255,57	31.459,57	31.867,57	31.867,57
PLB6					32.103,23
PLC1	30.176,29	30.560,29	30.764,29	31.172,29	31.172,29
PLC2	31.107,23	31.491,23	31.695,23	32.103,23	32.103,23
PLC3	32.341,38	32.725,38	32.929,38	33.337,38	33.337,38
PLC4	34.026,37	34.410,37	34.614,37	35.022,37	35.022,37
PLC5	35.649,00	36.033,00	36.237,00	36.645,00	36.645,00
PLC6					38.267,63

TABELLA B
(Art. 30 comma 2 - Incrementi degli stipendi tabellari)

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

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale CCRL 2016-2018	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2019	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2020 (1)	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2021 (2)
FA1	23.184,19	23.508,19	23.688,19	24.060,19
FA2	23.671,55	23.995,55	24.175,55	24.547,55
FA3	24.049,57	24.373,57	24.553,57	24.925,57
FA4	24.498,45	24.822,45	25.002,45	25.374,45
FA5	25.007,66	25.331,66	25.511,66	25.883,66
FA6	25.542,70	25.866,70	26.046,70	26.418,70
FA7	26.103,38	26.427,38	26.607,38	26.979,38
FA8	26.653,98	26.977,98	27.157,98	27.529,98
FA9	27.204,58	27.528,58	27.708,58	28.080,58
FB1	24.498,45	24.822,45	25.002,45	25.374,45
FB2	25.007,66	25.331,66	25.511,66	25.883,66
FB3	25.542,70	25.866,70	26.046,70	26.418,70
FB4	26.103,38	26.427,38	26.607,38	26.979,38
FB5	26.653,98	26.977,98	27.157,98	27.529,98
FB6	27.655,10	27.979,10	28.159,10	28.531,10
FB7	28.477,81	28.801,81	28.981,81	29.353,81
FB8	30.176,29	30.500,29	30.680,29	31.052,29
FB9	31.874,77	32.198,77	32.378,77	32.750,77
FC1	26.472,83	26.856,83	27.060,83	27.468,83
FC2	27.655,10	28.039,10	28.243,10	28.651,10
FC3	28.477,81	28.861,81	29.065,81	29.473,81
FC4	30.176,29	30.560,29	30.764,29	31.172,29
FC5	31.107,23	31.491,23	31.695,23	32.103,23
FC6	32.341,38	32.725,38	32.929,38	33.337,38
FC7	34.026,37	34.410,37	34.614,37	35.022,37
FC8	35.649,00	36.033,00	36.237,00	36.645,00
FC9	37.271,63	37.655,63	37.859,63	38.267,63

TABELLA C
(Art. 31 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 alla data di efficacia del CCRL 2016-2018	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2019	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2019	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2020	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2020	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021
A1	57,14	2,00	59,14	1,00	60,14	2,42	62,56
A2	57,15	2,00	59,15	1,00	60,15	2,42	62,57
A3	57,16	2,00	59,16	1,00	60,16	2,42	62,58
A4	57,43	2,00	59,43	1,00	60,43	2,42	62,85
A5	57,45	2,00	59,45	1,00	60,45	2,42	62,87
A6	57,46	2,00	59,46	1,00	60,46	2,42	62,88
A7	57,65	2,00	59,65	1,00	60,65	2,42	63,07
A8	57,67	2,00	59,67	1,00	60,67	2,42	63,09
A9	57,69	2,00	59,69	1,00	60,69	2,42	63,11
B1	66,02	2,08	68,10	1,08	69,18	2,50	71,68
B2	66,04	2,08	68,12	1,08	69,20	2,50	71,70
B3	66,05	2,08	68,13	1,08	69,21	2,50	71,71
B4	66,16	2,08	68,24	1,08	69,32	2,50	71,82
B5	66,18	2,08	68,26	1,08	69,34	2,50	71,84
B6	66,20	2,08	68,28	1,08	69,36	2,50	71,86
B7	66,38	2,08	68,46	1,08	69,54	2,50	72,04
B8	66,40	2,08	68,48	1,08	69,56	2,50	72,06
B9	66,42	2,08	68,50	1,08	69,58	2,50	72,08
C1	75,63	2,25	77,88	1,25	79,13	2,58	81,71
C2	75,65	2,25	77,90	1,25	79,15	2,58	81,73
C3	75,67	2,25	77,92	1,25	79,17	2,58	81,75
C4	76,04	2,25	78,29	1,25	79,54	2,58	82,12
C5	76,06	2,25	78,31	1,25	79,56	2,58	82,14
C6	76,17	2,25	78,42	1,25	79,67	2,58	82,25
C7	76,36	2,25	78,61	1,25	79,86	2,58	82,44
C8	76,39	2,25	78,64	1,25	79,89	2,58	82,47
C9	76,42	2,25	78,67	1,25	79,92	2,58	82,50
D1	84,73	2,67	87,40	1,42	88,82	2,83	91,65
D2	84,79	2,67	87,46	1,42	88,88	2,83	91,71
D3	84,83	2,67	87,50	1,42	88,92	2,83	91,75
D4	85,42	2,67	88,09	1,42	89,51	2,83	92,34
D5	85,47	2,67	88,14	1,42	89,56	2,83	92,39
D6	85,53	2,67	88,20	1,42	89,62	2,83	92,45
D7	86,79	2,67	89,46	1,42	90,88	2,83	93,71
D8	86,95	2,67	89,62	1,42	91,04	2,83	93,87
D9	87,11	2,67	89,78	1,42	91,20	2,83	94,03

TABELLA C
(Art. 31 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 alla data di efficacia del CCRL 2016-2018	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2019	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2019	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2020	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2020	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	Valore del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL
PLS1	66,16	2,08	68,24	1,08	69,32	2,50	71,82	71,82
PLS2	66,18	2,08	68,26	1,08	69,34	2,50	71,84	71,84
PLS3	66,20	2,08	68,28	1,08	69,36	2,50	71,86	71,86
PLS4	66,38	2,08	68,46	1,08	69,54	2,50	72,04	72,04
PLS5	66,56	2,08	68,64	1,08	69,72	2,50	72,22	72,22
PLA1	75,63	2,25	77,88	1,25	79,13	2,58	81,71	81,71
PLA2	75,65	2,25	77,90	1,25	79,15	2,58	81,73	81,73
PLA3	75,67	2,25	77,92	1,25	79,17	2,58	81,75	81,75
PLA4	76,04	2,25	78,29	1,25	79,54	2,58	82,12	82,12
PLA5	76,06	2,25	78,31	1,25	79,56	2,58	82,14	82,14
PLA6	76,17	2,25	78,42	1,25	79,67	2,58	82,25	82,25
PLA7								82,44
PLA8								82,47
PLA9								82,50
PLB1	84,73	2,67	87,40	1,42	88,82	2,83	91,65	91,65
PLB2	84,79	2,67	87,46	1,42	88,88	2,83	91,71	91,71
PLB3	84,83	2,67	87,50	1,42	88,92	2,83	91,75	91,75
PLB4	85,39	2,67	88,06	1,42	89,48	2,83	92,31	92,31
PLB5	85,95	2,67	88,62	1,42	90,04	2,83	92,87	92,87
PLB6								92,89
PLC1	85,42	2,67	88,09	1,42	89,51	2,83	92,34	92,34
PLC2	85,47	2,67	88,14	1,42	89,56	2,83	92,39	92,39
PLC3	85,53	2,67	88,20	1,42	89,62	2,83	92,45	92,45
PLC4	86,79	2,67	89,46	1,42	90,88	2,83	93,71	93,71
PLC5	86,95	2,67	89,62	1,42	91,04	2,83	93,87	93,87
PLC6								94,03

TABELLA D
(Art. 32 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 - art. 9, comma 92, della legge regionale n. 22/2022

Categorie e posizioni economiche	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023 (perequazione art. 32 CCRL 2019-2021)	Valore mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023
A1	62,56	69,81	132,37
A2	62,57	71,29	133,86
A3	62,58	73,22	135,80
A4	62,85	75,28	138,13
A5	62,87	77,39	140,26
A6	62,88	79,54	142,42
A7	63,07	81,73	144,80
A8	63,09	83,96	147,05
A9	63,11	86,19	149,30
B1	71,68	16,00	87,68
B2	71,70	16,00	87,70
B3	71,71	16,00	87,71
B4	71,82	16,00	87,82
B5	71,84	16,00	87,84
B6	71,86	16,00	87,86
B7	72,04	16,00	88,04
B8	72,06	16,00	88,06
B9	72,08	16,00	88,08
C1	81,71	18,00	99,71
C2	81,73	18,00	99,73
C3	81,75	18,00	99,75
C4	82,12	18,00	100,12
C5	82,14	18,00	100,14
C6	82,25	18,00	100,25
C7	82,44	18,00	100,44
C8	82,47	18,00	100,47
C9	82,50	18,00	100,50
D1	91,65	20,00	111,65
D2	91,71	20,00	111,71
D3	91,75	20,00	111,75
D4	92,34	20,00	112,34
D5	92,39	20,00	112,39
D6	92,45	20,00	112,45
D7	93,71	20,00	113,71
D8	93,87	20,00	113,87
D9	94,03	20,00	114,03

TABELLA D
(Art. 32 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 - art. 9, comma 92, della legge regionale n. 22/2022

Categorie e posizioni economiche	Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023 (perequazione art. 32 CCRL 2019-2021)	Valore mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023	Valore mensile del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL
PLS1	71,82	16,00	87,82	87,82
PLS2	71,84	16,00	87,84	87,84
PLS3	71,86	16,00	87,86	87,86
PLS4	72,04	16,00	88,04	88,04
PLS5	72,22	16,00	88,22	88,22
PLA1	81,71	18,00	99,71	99,71
PLA2	81,73	18,00	99,73	99,73
PLA3	81,75	18,00	99,75	99,75
PLA4	82,12	18,00	100,12	100,12
PLA5	82,14	18,00	100,14	100,14
PLA6	82,25	18,00	100,25	100,25
PLA7				100,44
PLA8				100,47
PLA9				100,50
PLB1	91,65	20,00	111,65	111,65
PLB2	91,71	20,00	111,71	111,71
PLB3	91,75	20,00	111,75	111,75
PLB4	92,31	20,00	112,31	112,31
PLB5	92,87	20,00	112,87	112,87
PLB6				112,89
PLC1	92,34	20,00	112,34	112,34
PLC2	92,39	20,00	112,39	112,39
PLC3	92,45	20,00	112,45	112,45
PLC4	93,71	20,00	113,71	113,71
PLC5	93,87	20,00	113,87	113,87
PLC6				114,03

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che gli effetti di cui all'articolo 43 (*Indennità per il personale dei piccoli Comuni caratterizzato da attività e responsabilità multidisciplinare*) saranno valutati in occasione del rinnovo contrattuale relativo al triennio 2025-2027. Ove fossero venute meno le condizioni che hanno dato luogo all'istituto, le parti terranno conto della conseguente economia determinatasi, ai fini dei costi contrattuali.



Associazione Sindacati autonomi
Cisal/Fialp, Cisal/Fialp eell, S.A.Po.L. FVG, Sadep,
Direr, CIU, Alpis Zujst F.V.G., CSA

Segreteria sindacale - Via Vidali 1 Trieste

Tel.: 3405529775

E-mail: cisalregionali@regione.fvg.it

DICHIARAZIONE A VERBALE DEL CCRL 2019-2021

La CISALEELLFVG sottoscrive il contratto in quanto questo pone prime soluzioni a distorsioni di precedenti norme contrattuali per la generalità dei dipendenti da subito chieste al Tavolo, e convenendo che, grazie ai molti incontri di contrattazione, alcune previsioni sono migliorate.

La CISALEELLFVG peraltro ritiene doveroso evidenziare che con la prossima tornata contrattuale - da avviare anche tra trenta giorni - tutte le indennità dovranno avere pari dignità così come tutti i singoli tabellari di tutte le singole posizioni di tutte le singole categorie e dovranno trovare soluzione le molte problematiche emerse negli anni relativamente alla classificazione del personale e in modo particolare l'applicazione della LR 5/2021 art. 20, comma 1.

f.to LA SEGRETERIA