



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

---

DIREZIONE CENTRALE AUTONOMIE LOCALI, FUNZIONE PUBBLICA, SICUREZZA E POLITICHE DELL'IMMIGRAZIONE  
*Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica*

**Comparto unico del pubblico impiego  
regionale e locale del Friuli Venezia Giulia  
– Personale non dirigente degli enti locali –  
Testo unificato e coordinato dei contratti  
collettivi vigenti**

---

**REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA**

**Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione**

***Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica***

Via Sabbadini, 31 - 33100 Udine

Direttrice Annamaria Pecile

Documento a cura di Chiara Fabbro, Rosa Maria Fantini, Barbara Ribis e Maria Saicovich

Elaborazione grafica di Rosa Maria Fantini

Dicembre 2023 – Rev. marzo 2025

## SOMMARIO

Premessa.....	3
Contratto collettivo di lavoro relativo al personale dell'area non dirigenziale dipendente delle Provincie, dei Comuni, delle Comunità Montane e degli altri Enti locali del Friuli Venezia Giulia: quadriennio giuridico 1998-2001 (sottoscritto il 25 luglio 2001) .....	5
Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico - area enti locali - biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio 1998-2001 (sottoscritto il 1° agosto 2002).....	21
Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico - area enti locali - biennio economico 2002-2003 e quadriennio normativo (1ª fase) 2002-2005 (sottoscritto il 26 novembre 2004) .....	91
Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico non dirigenti quadriennio normativo (II fase) 2002-2005 biennio economico 2004-2005 (sottoscritto il 7 dicembre 2006) .....	141
Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico, non dirigenti, quadriennio normativo (II fase) 2002-2005, biennio economico 2004-2005 - code contrattuali (sottoscritto il 3 luglio 2007). Estratto .....	209
Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico - non dirigenti - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007 (sottoscritto il 6 maggio 2008) .....	211
Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente - Triennio normativo ed economico 2016-2018 (sottoscritto il 15 ottobre 2018) .....	241
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 ottobre 2018) .....	285
Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza (sottoscritto il 29 luglio 2022).....	301
Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente - Triennio normativo ed economico 2019-2021 (sottoscritto il 19 luglio 2023) .....	309



## Premessa

Con l'art. 127 della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13, si è giunti all'istituzione del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia, di cui fa attualmente parte il personale dipendente della Regione (Amministrazione regionale, Consiglio regionale ed Enti regionali), dei Comuni, delle Comunità e delle Comunità di montagna di cui alla legge regionale 29 novembre 2019, n. 21 (Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale), quello inserito nelle piante organiche aggiuntive – POA costituite ai sensi dell'art. 19 della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale), nonché il personale del Consorzio per l'Assistenza Medico Psicopedagogica – CAMPP, del Consorzio Isontino Servizi Integrati – C.I.S.I., dell'Azienda pubblica di servizi alla persona – ASP "Daniele Moro" di Codroipo, del Consorzio Culturale del Monfalconese, del Consorzio Boschi Carnici, dell'Ente Parco naturale delle Dolomiti Friulane, dell'Ente Parco naturale delle Prealpi Giulie, dell'Agenzia regionale per la lingua friulana – ARLeF.

Successivamente all'istituzione del Comparto unico si è proceduto comunque all'approvazione di contratti collettivi regionali di lavoro, relativi all'area non dirigenziale, distinti per il personale regionale e per quello degli enti locali (in relazione a questi ultimi, si tratta del CCRL del 25 luglio 2001, del CCRL del 1° agosto 2002 e del CCRL del 26 novembre 2004).

Soltanto con la sottoscrizione del CCRL del 7 dicembre 2006 si è pervenuti per la prima volta a dettare una disciplina uniforme e omogenea degli ordinamenti e degli istituti comuni al Comparto unico, pur rimanendo qualche differenziazione. Tale processo di omogeneizzazione è proseguito con il CCRL del 6 maggio 2008 e con il CCRL del 15 ottobre 2018, fino al recente Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2019-2021 (sottoscritto il 19 luglio 2023).

A fronte della stratificazione della disciplina contrattuale succedutasi nel tempo, il presente lavoro persegue lo **scopo di individuare le norme contrattuali vigenti per il personale non dirigente degli enti locali** al fine di fornire un'efficace consulenza agli stessi e nell'ottica dell'eventuale adozione di un contratto di comparto che contenga l'intera disciplina del rapporto di lavoro, disapplicando la precedente normativa distribuita in diverse fonti contrattuali, anche risalenti nel tempo.

Si è pertanto partiti da un'attenta disamina della disciplina contrattuale intervenuta nel tempo con riferimento ai dipendenti degli enti locali (le disposizioni relative al solo personale regionale sono riportate in azzurro), segnalando in carattere corsivo tra parentesi quadre:

- le norme che risultano abrogate/disapplicate, in modo espresso o implicito, da successivi contratti collettivi
- le disposizioni che devono intendersi comunque superate, in quanto hanno già esplicato i loro effetti

con annotazione delle rispettive motivazioni a piè di pagina.

In alcuni casi è stata segnalata in nota la necessità di verificare la compatibilità delle disposizioni contrattuali con la disciplina di legge successivamente intervenuta: tali situazioni, come altre eventuali fattispecie non evidenziate, potranno essere approfondite in sede di consulenza.

★ ★ ★



**Contratto collettivo di lavoro relativo al personale dell'area non dirigenziale dipendente delle Provincie, dei Comuni, delle Comunità Montane e degli altri Enti locali del Friuli Venezia Giulia: quadriennio giuridico 1998-2001 (sottoscritto il 25 luglio 2001)**

**INDICE**

**Art. 1** Disciplina sperimentale del telelavoro

**Art. 2** Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

**Art. 3** Contratto di formazione e lavoro

**Art. 4** Rapporto di lavoro a tempo parziale

**Art. 5** Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

**Art. 6** Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

**Art. 7** Contratto a termine

**Art. 8** Indennità di vacanza contrattuale

**[Art. 1**

*Disciplina sperimentale del telelavoro*

- 1.** *Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con il prevalente supporto di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.*
- 2.** *Gli enti possono predisporre appositi progetti per la sperimentazione del telelavoro, definendone tempi, obiettivi, quantità e qualità della prestazione e risorse necessarie, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Gli enti informano in via preventiva le R.S.U. e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto sui contenuti dei progetti, nonché sul numero e la qualifica dei lavoratori interessati.  
Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.*
- 3.** *I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le seguenti previsioni:*
  - a)** *assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgevano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza;*
  - b)** *in caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:*
    - *situazioni di disabilità psico - fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;*
    - *esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;*
    - *maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.*
- 4.** *Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.*
- 5.** *L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.*
- 6.** *Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.*
- 7.** *La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano le attività e i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.*

- 
8. *Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:*
- *danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;*
  - *danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.*
- Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL.*
9. *La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio.*
- Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs. n. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.*
10. *È garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.*
11. *I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.*
12. *I Comuni inviano all'A.Re.Ra.N. copie dei progetti di telelavoro attuati ai sensi del presente articolo.*
13. *In considerazione della sperimentabilità del telelavoro, sarà istituito un Osservatorio regionale, per la durata di un biennio. L'Osservatorio, formato da un componente di ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e da tre componenti indicati rispettivamente dall'ANCI, UPI e UNCEM, raccoglie dati e informazioni circa l'andamento delle esperienze in corso, il loro impatto sul funzionamento delle amministrazioni e sugli eventuali problemi connessi. Al termine del biennio l'Osservatorio redigerà un rapporto, che sarà reso pubblico, ed orienterà le parti per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti nella contrattazione collettiva.*
14. *L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.*
15. *Le amministrazioni, nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti ed ai responsabili degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgano attività di telelavoro.*
16. *Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dal Contratto Collettivo Regionale di lavoro, e da quello integrativo aziendale. Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori.*
17. *In sede di contrattazione decentrata, potrà essere definito l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione e connesso al raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 2.]<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> **Articolo abrogato dall'art. 7, comma 18, del CCRL 6 maggio 2008.**

## **Art. 2<sup>2</sup>**

### **Contratto di fornitura di lavoro temporaneo**

- 1.** Gli enti possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo secondo la disciplina della legge 196/97, per soddisfare esigenze di carattere non continuativo, e/o a cadenza periodica, per attività connesse ad esigenze straordinarie, o per particolari punte di attività o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio, o attraverso le modalità di reclutamento ordinario.  
I contratti di cui al presente articolo possono essere stipulati unicamente con le agenzie abilitate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale all'attività di fornitura di lavoro temporaneo.
- 2.** Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7% calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato per eccesso all'unità superiore.
- 3.** Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili appartenenti alla seconda e terza qualifica funzionale, per quelli dell'area di vigilanza, per gli educatori e per le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.
- 4.** L'ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n. 300/1970.
- 5.** Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. n. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
- 6.** I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
- 7.** Prima della stipula del contratto di fornitura di lavoro temporaneo gli Enti comunicano alle R.S.U. e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie del presente contratto, il numero i motivi e la durata del ricorso al lavoro temporaneo.  
Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.  
Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura.

---

<sup>2</sup> A seguito dell'introduzione della nuova tipologia del contratto di somministrazione di lavoro, che ha sostituito quella del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, si deve valutare la compatibilità delle disposizioni del presente articolo con la disciplina dettata dal d.lgs. 81/2015 (nella versione anteriore alle innovazioni apportate dal d.l. 87/2018, convertito dalla l. 96/2018, che non si applicano ai contratti di somministrazione stipulati dalle pubbliche amministrazioni).

8. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei trattamenti previsti. Criteri, modalità e condizioni per la determinazione e la corresponsione di tali trattamenti saranno definiti dalla contrattazione decentrata.
9. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni comunicano alle R.S.U. il numero e i motivi dei contratti conclusi, la loro durata e il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Entro lo stesso termine gli Enti forniscono le medesime informazioni all'A.Re.Ra.N. e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie del presente contratto.
10. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa rinvio alle disposizioni della L. n. 196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni.

### **Art. 3**

#### **Contratto di formazione e lavoro**

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39, comma 2 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, gli enti possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.
2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa vigente in tema di reclutamento negli Enti Locali, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
  - a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
  - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
5. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo di contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre tipologie di assunzione a tempo determinato.
6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nelle qualifiche 7<sup>a</sup> e 8<sup>a</sup>. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nelle qualifiche 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup>.
7. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente alla qualifica ed al profilo di assunzione.
8. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per

i lavoratori assunti ai sensi dell'art. 4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore alle 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Per l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti alla specifica professionalità. Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5, del D.Lgs. n. 299/1994, convertito, con modificazioni, dalla L. 451/1994, non sono retribuite.

- 9.** Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a 12 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.
- 10.** Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute.
- 11.** La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:
  - la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettive per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a);
  - nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
- 12.** Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
- 13.** Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
  - malattia
  - gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum
  - servizio militare di leva e richiamo alle armi
  - infortunio sul lavoro.
- 14.** Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
- 15.** Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
- 16.** Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, il procedi-

mento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 13.

17. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
18. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte degli enti che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlata ad eventi eccezionali e non prevedibili.

#### **Art. 4<sup>3</sup>**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 % della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica, o il 25 % della dotazione organica complessiva limitatamente agli Enti con un numero complessivo di dipendenti non superiore a 30, con esclusione - in entrambi i casi - di figure professionali che svolgano particolari funzioni ritenute indispensabili per la funzionalità dei servizi. Il lavoratore interessato potrà ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro solo a seguito di espressa disponibilità a rinunciare a tali funzioni ed a essere utilizzato, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, in attività professionali equivalenti.

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari il contingente di cui al presente comma può essere aumentato di un ulteriore 13%, tenuto conto delle esigenze organizzative. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

I limiti di cui sopra sono aumentati per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCRL. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari qualifica e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti. L'individuazione dei posti, viene effettuata previa informazione alle RSU ed alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto. Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni la-

---

<sup>3</sup> Articolo confermato dall'art. 83, comma 1, del CCRL 7 dicembre 2006.

vorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.

4. Qualora gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno - dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e segg..
5. L'ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
6. Nel caso di cui al comma 4 l'eventuale risparmio di spesa verrà utilizzato annualmente a consuntivo per il 50%, destinandolo all'incentivazione del personale in servizio.
7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
8. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione alle R.S.U. e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.
10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
11. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati dal presente articolo, viene data la precedenza:
  - a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico - fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
  - c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
12. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
13. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero.

14. L'amministrazione può consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, previa verifica della disponibilità del posto in organico e avuto riguardo alle proprie esigenze organizzative.
15. L'individuazione delle figure professionali di cui al comma 2, non ha effetto nei confronti dei rapporti di lavoro a part time già costituiti prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

#### **Art. 5<sup>4</sup>**

##### **Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
  - a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
  - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predefiniti nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
  - c) con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.
4. Nel caso di cui al comma 4, del precedente art. 4, in presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione.

#### **Art. 6<sup>5</sup>**

##### **Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art. 1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 61/2000, nella misura massima del 10% della

---

<sup>4</sup> Articolo confermato dall'art. 83, comma 1, del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>5</sup> Articolo confermato dall'art. 83, comma 1, del CCRL 7 dicembre 2006.

---

durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria, con una maggiorazione pari al 15%.
5. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria, maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale dal comma 2, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 50%.
7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.
8. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal contratto, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L. n. 1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
9. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
10. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati.
11. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.
13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 61/2000.

#### **Art. 7<sup>6</sup>**

##### **Contratto a termine**

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni e dall'art. 23, comma 1, della legge n. 56/1997, gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
  - a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
  - b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n. 1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n. 903/1977, come modificati dall'art. 3 della legge n. 53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
  - c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo fino a sei mesi o comunque, con riferimento al personale educativo, fino alla chiusura dell'anno scolastico;
  - d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
  - e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
  - f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
  - g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse qualifiche per un periodo massimo di dodici mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi;
  - h) nei casi in cui sussistano altri particolari motivi di urgenza, previa informazione alle RSU e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, previa informazione alle RSU ed alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto. Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.

---

<sup>6</sup> Articolo confermato dall'art. 83, comma 1, del CCRL 7 dicembre 2006. Peraltro, l'applicabilità deve essere verificata alla luce dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e della disciplina dettata dal D.Lgs. 81/2015.

- 2.** Anche al fine di favorire standard di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo, previa informazione alla RSU e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.  
Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.
- 3.** Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 e 36 bis del D.Lgs. n. 29/1993 e dell'art. 2 comma 34 - 38 della L.R. 2/2000, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.
- 4.** Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
- 5.** Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 4.
- 6.** Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.
- 7.** In tutti i casi in cui il C.C.N.L. del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e 9 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.
- 8.** L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.
- 9.** Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14 - bis del C.C.N.L. del 6.7.1995, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14 - bis del C.C.N.L. del 6.7.1995, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.
- 10.** Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo contrattualmente previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
  - a)** le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

- 
- b)** in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 del C.C.N.L. 6/7/95, si applica l'art. 5 del D.Lgs. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 21, comma 7, del C.C.N.L. del 6.7.1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del C.C.N.L. del 6.7.1995;
- c)** possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del C.C.N.L. del 6.7.1995;
- d)** in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie ovvero qualora le stesse siano collegate ad eventi non programmabili e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c..
- e)** sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.
- 11.** Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:
- a)** l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
- b)** sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.
- 12.** Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Il dipendente di qualsiasi qualifica, può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a dieci ovvero a venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.
- 13.** Il rapporto di lavoro a tempo determinato non può mai trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nemmeno nelle ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 2 della L. 230/62, come modificato ed integrato dall'art. 12 della L. 196/97.
- 14.** Periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e qualifica identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.
- 15.** Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art. 23, comma 4, della legge n. 56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamen-

to e relativa graduatoria.

16. Sono fatte salve altre situazioni previste dalla legge in materia di assunzioni temporanee.

**[Art. 8**

**Indennità di vacanza contrattuale**

1. *Qualora il rinnovo del CCRL relativo a ciascun biennio economico non sia definito entro tre mesi dalla data di scadenza del precedente, o dalla presentazione delle piattaforme, se successiva, al personale in servizio è corrisposta una indennità di vacanza contrattuale attraverso l'erogazione di un assegno lordo mensile, fatti salvi i successivi conguagli, in misura corrispondente al 50% della somma dei tassi di inflazione programmata del biennio di riferimento, da applicare sulla retribuzione media mensile di ciascuna qualifica, intendendosi per tale la paga base più la contingenza. Tale assegno è erogato a decorrere dal giorno successivo alla scadenza del precedente biennio o dalla data di presentazione delle piattaforme, qualora successiva, presentate dalle OO.SS. che abbiano una rappresentatività complessiva pari almeno al 51%.*
2. *Con riferimento al biennio economico 2000/2001 l'indennità di cui sopra sarà corrisposta con decorrenza 01/01/2001.]*<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** dall'art. 76 del CCRL 6 maggio 2008.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Tenuto conto di quanto previsto nell'accordo sottoscritto in data odierna in merito agli istituti di flessibilità del rapporto di lavoro, gli Enti si impegnano, nell'ambito delle disposizioni legislative vigenti, al fine di superare, compatibilmente con le esigenze di servizio dei medesimi, il ricorso a forme di collaborazione coordinata e continuativa nell'espletamento delle attività istituzionali.



## **Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico - area enti locali - biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio 1998-2001 (sottoscritto il 1° agosto 2002)**

### **INDICE**

#### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **CAPO I**

**Art. 1** Campo di applicazione

**Art. 2** Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

#### **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

##### **CAPO I**

**Art. 3** Obiettivi e strumenti

**Art. 4** Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

**Art. 5** Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

**Art. 6** Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo

**Art. 7** Informazione

**Art. 8** Concertazione

**Art. 9** Consultazione

**Art. 10** Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

**Art. 11** Composizione delle delegazioni

**Art. 12** Clausole di raffreddamento

**Art. 13** Interpretazione autentica dei contratti

**Art. 14** Procedure arbitrali e conciliative

#### **TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 15** Incrementi tabellari

**Art. 16** Effetti dei nuovi stipendi

**Art. 17** Lavoro straordinario

**Art. 18** Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali

**Art. 19** Banca delle ore

**Art. 20** Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

**Art. 21** Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

**Art. 22** Collegamento tra produttività ed incentivi

**Art. 23** Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

#### **TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Art. 24** Obiettivi

##### **PARTE I CLASSIFICAZIONE**

**Art. 25** Il sistema di classificazione del personale

**Art. 26** Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali

**Art. 27** Progressione verticale nel sistema di classificazione

**Art. 28** Sistema di valutazione

**Art. 29** Norma di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione

**Art. 30** Personale della polizia locale

**Art. 31** Posizioni organizzative

**Art. 32** Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

**Art. 33** Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

**Art. 34** Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche

##### **PARTE II TRATTAMENTO ECONOMICO E RELATIVO SISTEMA DI FINANZIAMENTO**

**Art. 35** Trattamento economico

**Art. 36** Finanziamento del sistema di classificazione

**Art. 37** Norme finali e transitorie di inquadramento economico

##### **PARTE III NORME FINALI ED ABROGAZIONI**

**Art. 38** Norme finali e transitorie relative alle Parti I e II

**Art. 39** Sviluppo delle attività formative

## **TITOLO V CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO**

- Art. 40** Servizio militare
- Art. 41** Assenze per malattia
- Art. 42** Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
- Art. 43** Aspettativa per motivi personali
- Art. 44** Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio
- Art. 45** Altre aspettative previste da disposizioni di legge
- Art. 46** Cumulo di aspettative
- Art. 47** Diritto allo studio
- Art. 48** Congedi per la formazione
- Art. 49** Congedi dei genitori
- Art. 50** Congedi per eventi e cause particolari

## **TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

- Art. 51** Pari opportunità
- Art. 52** Periodo di prova
- Art. 53** Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche
- Art. 54** Turnazioni
- Art. 55** Reperibilità
- Art. 56** Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo
- Art. 57** Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza
- Art. 58** Ricostituzione del rapporto di lavoro
- Art. 59** Norma per gli enti provvisti di Avvocatura
- Art. 60** Patrocinio legale
- Art. 61** Indennità maneggio valori
- Art. 62** Indennità di rischio
- Art. 63** Trattamento di trasferta
- Art. 64** Trattamento di trasferimento
- Art. 65** Copertura assicurativa
- Art. 66** Trattenute per scioperi brevi
- Art. 67** Mensa
- Art. 68** Buono pasto

**Art. 69** Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale

**Art. 70** Mansioni superiori

## **TITOLO VII PERSONALE AREA SCOLASTICO-EDUCATIVA**

**Art. 71** Personale docente delle scuole materne

**Art. 72** Personale educativo degli asili nido

**Art. 73** Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali

**Art. 74** Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali

**Art. 75** Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli Enti Locali

**Art. 76** Personale docente dei centri di formazione professionale

**Art. 77** Personale educativo servizi riabilitativi-educativi

**Art. 78** Personale educativo ricreatori, comunità educative e s.i.s.

**Art. 79** Incremento indennità personale titolo VII

## **TITOLO VIII NORME FINALI**

**Art. 80** Trattamento di fine rapporto di lavoro

**Art. 81** Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

**Art. 82** Bilinguismo

**Art. 83** Struttura della busta paga

**Art. 84** Diritto di assemblea

**Art. 85** Riduzione di orario

**Art. 86** Messaggi notificatori

**Art. 87** Attività sociali, culturali e ricreative

**Art. 88** Norma di rinvio

**Art. 89** Disposizioni transitorie e particolari

**Art. 90** Disapplicazioni

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I**

#### **Art. 1**

##### **Campo di applicazione**

1. Il presente CCRL si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalle Province, dai Comuni, dalle Comunità Montane, e dagli altri enti locali, così come previsto dalla L.R. n. 13/98 e successive modifiche ed integrazioni.

#### **Art. 2**

##### **Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2000 fino al 31 dicembre 2001 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione dello stesso, ovvero almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, se successiva alla data di sottoscrizione. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto. Durante tale periodo le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

### **[TITOLO II**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **CAPO I**

#### **Art. 3**

##### **Obiettivi e strumenti**

1. *Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.*
2. *Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:*
  - 1) *contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale;*
  - 2) *contrattazione collettiva di lavoro integrativa decentrata a livello di singolo ente sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;*

- 3) *contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello territoriale, secondo la disciplina degli articoli 5 e 6;*
- 4) *concertazione;*
- 5) *consultazione, nei casi e sulle materie previste dalla normativa vigente;*
- 6) *informazione*
- 7) *interpretazione autentica dei contratti collettivi.*

#### **Art. 4**

##### **Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente**

1. *In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 20 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art. 21.*
2. *La trattazione collettiva decentrata integrativa regola le seguenti materie:*
  - a) *i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 20, per le finalità previste dall'art. 21, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 21;*
  - b) *i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 21, comma 2, lett. a);*
  - c) *le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 21, comma 2, lettere d), e), f);*
  - d) *i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;*
  - e) *le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;*
  - f) *implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;*
  - g) *le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;*
  - h) *i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20, comma 1, lettera k);*
  - i) *le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 85;*
  - l) *le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. 165/01;*
  - m) *criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;*
  - n) *il completamento e la integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 26, comma 2.*
3. *Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e), f) e m).*
4. *I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con le disposizioni risultanti dai contratti collettivi regionali o nazionali, per la parte ancora applicabile, né comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 20, comma 5. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.*

### **Art. 5**

#### **Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale**

1. *Per gli enti, territorialmente contigui la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto; l'iniziativa può essere assunta dalle OO.SS. rappresentative degli enti del comparto o da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa.*
2. *I protocolli devono precisare:*
  - a) *la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;*
  - b) *la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente CCRL, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;*
  - c) *la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 6 del CCRL 01.08.2002;*
  - d) *i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.*
3. *I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:*
  - a) *le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;*
  - b) *le materie, tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata, che si intendono affidare alla sede territoriale con la eventuale specificazione degli aspetti di dettaglio, che devono essere riservate alla contrattazione di ente;*
  - c) *le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;*
  - d) *le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.*

### **Art. 6**

#### **Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. *I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata non superiore al quadriennio e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.*
2. *L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme da parte delle R.S.U. e delle rappresentanze territoriali delle OO. SS. firmatarie del presente contratto.*
3. *Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria di ciascun ente è effettuato dall'organo di revisione dei conti. A tale fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, come definita dalla delegazione trattante, è inviata a detto organo entro cinque giorni dalla sottoscrizione della preintesa, corredata da apposita illustrazione tecnico-finanziaria. Trascorsi quindici giorni dal ricevimento della preintesa senza l'apposizione di rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto, che deve avvenire entro i successivi quindici giorni. Nel caso siano formulati rilievi le parti si incontrano entro i successivi dieci giorni.*

4. *I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche con riferimento agli oneri conseguenti all'applicazione degli stessi. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.*
5. *I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 6 luglio 1995 e del CCRL del 25 luglio 2001, conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione, presso ciascun ente, del contratto collettivo decentrato integrativo di cui al presente articolo.*
6. *Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.Re.Ra.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.*

#### **Art. 7**

##### **Informazione**

1. *L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.*
2. *Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente contratto prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.*
3. *Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.*

#### **Art. 8**

##### **Concertazione**

1. *Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'articolo 11, comma 2, ricevuta l'informazione ai sensi dell'articolo 7, può attivare, la concertazione. La concertazione si svolge in relazione alle seguenti materie:*
  - a) *articolazione dell'orario di servizio;*
  - b) *calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;*
  - c) *criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;*
  - d) *andamento dei processi occupazionali;*
  - e) *criteri generali per la mobilità interna;*
  - f) *definizione dei criteri generali per la disciplina:*
    - f1) *dello svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;*
    - f2) *della valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;*
    - f3) *conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;*
    - f4) *metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 28;*
    - f5) *individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 25, comma 6.*
2. *La richiesta di concertazione deve essere formulata in forma scritta e trasmessa al soggetto che ha inviato l'informazione entro il termine di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della stessa. Gli incontri tra le parti iniziano, di norma, entro il terzo giorno lavorativo dalla data di ricezione della richiesta.*
3. *Durante la concertazione 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 stata richiesta la concertazione.*

4. *La concertazione si conclude nel termine massimo di venti giorni dalla data di ricezione della richiesta di attivazione della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto apposito verbale che riporta la posizione conclusiva delle parti in ordine alla materia trattata.*
5. *Nell'ipotesi di passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività si rinvia a quanto previsto dall'articolo 33, del D. lgs. 165/01.*

#### **Art. 9**

##### **Consultazione**

1. *Nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge, gli enti, previa informazione, consultano i soggetti sindacali acquisendone il parere.*
2. *La consultazione del rappresentante della sicurezza è prevista nei casi di cui all'art. 19, del D.lgs. n. 626/94.*

#### **Art. 10**

##### **Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro**

1. *I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:*
  - a) *le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998 e recepito in via transitoria con accordo del 7.10.01;*
  - b) *gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).*
2. *I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art. 10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'art. 10, comma 1, del medesimo accordo, che resta in vigore fino alla sottoscrizione del contratto collettivo regionale in materia.*

#### **Art. 11**

##### **Composizione delle delegazioni**

1. *Ai fini della contrattazione collettiva integrativa aziendale, ciascun ente, individua il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, cui compete la stipula del contratto, nonché i componenti della stessa che non devono avere interesse nella trattativa.*
2. *Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:*
  - *dalla R.S.U.;*
  - *dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto.*
3. *Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, dell'assistenza dell'A.Re.Ra.N..*
4. *Negli enti provvisti di qualifiche dirigenziali, il presidente di cui al comma 1, è individuato tra i dirigenti.*

#### **Art. 12**

##### **Clausole di raffreddamento**

1. *Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette sulle materie oggetto della stessa.*

### **Art. 13**

#### **Interpretazione autentica dei contratti**

1. In attuazione dell'art. 49 del D.lgs. 165/01, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'A.Re.Ra.N. si attiva autonomamente o su richiesta del Presidente della Giunta Regionale delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.
4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D. lgs. 165/01 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.
5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47, comma 3, del D. lgs. 165/01, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 49 del D. lgs. 165/01.

### **Art. 14**

#### **Procedure arbitrali e conciliative**

1. In attesa di disciplinare la materia con l'adozione di apposite norme contrattuali, dalla data di vigenza del presente contratto sono applicabili le disposizioni negoziali di cui al C.C.N. Q. 23.01.2001 in materia di procedure arbitrali e di conciliazione, ferma restando la facoltà del dipendente di adire all'autorità giudiziaria.]<sup>8</sup>

## **TITOLO III**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 15**

#### **Incrementi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari derivanti dalla applicazione dell'art. 1, del CCRL del 25.7.2001 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A), alle scadenze ivi previste.
2. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 1, i valori economici, a regime, dei trattamenti correlati alle posizioni iniziali e di sviluppo del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 26, sono rideterminati secondo le indicazioni della allegata tabella B).]<sup>9</sup>
3. È confermata la retribuzione individuale di anzianità nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.<sup>10</sup>
4. L'indennità integrativa speciale, dalla data di stipulazione del presente contratto è stabilita negli importi

---

<sup>8</sup> **Le disposizioni del presente Titolo sono disapplicate** ai sensi dell'art. 34, comma 7, del CCRL 15 ottobre 2018.

<sup>9</sup> **Disposizioni superate** dai successivi CCRL.

<sup>10</sup> Disposizione che conserva i suoi effetti nei confronti del personale cui è stata al tempo applicata.

di cui alla allegata tabella D).] <sup>11</sup>

### **Art. 16** **Effetti dei nuovi stipendi**

1. *Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 2000-2001, gli incrementi di cui all'art. 15, hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A), ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Analogo trattamento si applica al personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo 1998-1999 per gli incrementi stipendiali relativi a tale biennio. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.*
2. *Salvo diversa espressa previsione del presente contratto, gli incrementi delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti dall'art. 15, hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.*
3. *Al personale della ex ottava qualifica che ne abbia già beneficiato, è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall'art. 69, comma 1, del DPR n. 268/1986.] <sup>12</sup>*
4. *È confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale di cui all'art. 27, l'indennità di € 64,56 annui lordi, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996; la stessa viene alimentata con i fondi di cui all'art. 20. <sup>13</sup>*

### **Art. 17<sup>14</sup>** **Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dal comma 8.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o figura equivalente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al successivo comma 10, può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dal presente articolo.

<sup>11</sup> **Disposizione superata** dai successivi CCRL.

<sup>12</sup> **Disposizioni superate** dai successivi CCRL.

<sup>13</sup> Si veda ora l'art. 45, comma 10, del CCRL 19 luglio 2023.

<sup>14</sup> Articolo confermato dall'art. 39, comma 1, del CCRL 26 novembre 2004.

- 
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la seguente retribuzione incrementata dal rateo della 13<sup>a</sup> mensilità: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, nonché l'indennità integrativa speciale i cui valori sono i riportati nella tabella D) allegata al presente contratto.
  5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
    - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
    - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
    - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
  6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
  7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
  8. *Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, di cui al presente articolo, gli enti possono utilizzare, dall'anno 2002, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a), del CCNL del 6.7.1995. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione del presente comma, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 20.]<sup>15</sup>*
  9. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno due volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 20.
  10. A decorrere dal 31.12.2001, ed a valere per l'anno successivo, in caso di specifiche necessità, debitamente documentate, gli enti previa apposita fase negoziale, possono destinare una quota non superiore all'1% delle risorse di cui all'art. 20, per incrementare il fondo di cui al presente articolo. Tale incremento non può comunque consolidarsi sul fondo di cui al presente articolo. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni straordinarie è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 20.
  11. È consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Tali prestazioni non concorrono a determinare il limite di cui al comma precedente.

---

<sup>15</sup> **Comma disapplicato** dall'art. 45, comma 11, del CCRL 19 luglio 2023.

### **Art. 18**

#### **Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali**

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 17.
2. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni delle posizioni organizzative, di cui al presente contratto. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della indennità di risultato di cui agli artt. 33 e 34 e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 17, comma 11.
3. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa, senza riduzione di debito orario, ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente pari o maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art. 56, comma 1, del presente contratto. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative.<sup>16</sup>

### **Art. 19**

#### **Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo

---

<sup>16</sup> Comma aggiunto dall'art. 35, comma 1, del CCRL 26 novembre 2004.

alla prestazione lavorativa.

**[Art. 20**

**Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

- 1.** Presso ciascun ente, a decorrere dal 31.12.2001, ed a valere per l'anno successivo, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del presente contratto, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:
  - a)** gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale;
  - b)** le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;
  - c)** gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione di CCRL;
  - d)** la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43, della legge n. 449/1997, con particolare riferimento alle seguenti iniziative:
    - d.1** contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
    - d.2** convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
    - d.3** contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
  - e)** le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale come definito dall'art. 4, del CCRL 25.7.2001;
  - f)** i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.lgs. n. 165/01;
  - g)** l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 2001, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;
  - h)** le risorse destinate alla corresponsione della indennità di € 774,68 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
  - k)** le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 21;
  - i)** le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
  - l)** gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 17;
  - m)** un importo dell'1,2 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, con decorrenza dal 31.12.2001 ed a valere per l'anno successivo;
  - n)** l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 31 dicembre 2001.

2. Ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Amministrazione verifica l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 31.12.2001, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,3 % su base annua, del monte salari dell'anno '99, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
3. Le risorse aggiuntive previste dal precedente comma e quelle previste dal comma 1, lett. m), sommate a quelle derivanti dai risparmi conseguenti alla trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale in applicazione dell'art. 4 CCRL 25.7.01 per la quota pari al 30%, non possono comunque comportare aumenti del salario accessorio superiori ad un importo pari al 2,5% annuo del monte salari dell'anno '99, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b) e c), non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, del D.Lgs. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.
- 5 bis.** A far data dall'1.01.2008 il fondo costituito per la gestione delle risorse decentrate può essere integrato da risorse aggiuntive regionali finalizzate allo sviluppo delle forme associative di cui alla L.R. 9 gennaio 2006, n. 1 nonché al conferimento di funzioni e compiti amministrativi agli enti locali di cui alla L.R. 27 novembre 2006, n. 24.<sup>17</sup>
- 5 ter.** Le eventuali risorse di cui al comma 5 bis sono da considerarsi variabili e finalizzate esclusivamente alla valorizzazione di istituti legati alla produttività individuale e collettiva.<sup>18</sup>
6. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b) e c) e dal comma 5, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.<sup>19</sup>

#### [Art. 21

#### **Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Le risorse di cui all'art. 20 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 20 sono utilizzate per:
  - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in

<sup>17</sup> Comma inserito dall'art. 34, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>18</sup> Comma inserito dall'art. 34, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>19</sup> **Articolo disapplicato dall'art. 32, comma 13, del CCRL 15 ottobre 2018.**

*modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 28;*

- b)** *costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 26; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, comprese quelle già attribuite per il livello economico differenziato;*
  - c)** il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dal presente contratto;
  - d)** compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C e PLA;
  - e)** compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e PLA; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie D, PLB e PLC, che non risulti incaricato di funzioni di cui agli articoli 31 e 34, in misura non superiore a € 1.033,00 lordi annui pro capite;
  - f)** incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20, comma 1, lettera k);
  - i)** compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.<sup>20</sup>
- 3.** *Le risorse di cui al comma 2, lett. c), sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,68 prevista dall'art. 33, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa.*
- 4.** *Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.]<sup>21</sup>*

## **Art. 22<sup>22</sup>**

### **Collegamento tra produttività ed incentivi**

- 1.** La attribuzione dei compensi di cui all'art. 21, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato

<sup>20</sup> Lettera – che avrebbe dovuto essere contraddistinta come g) – aggiunta dall'art. 30, comma 2, del CCRL 26 novembre 2004.

<sup>21</sup> **Articolo disapplicato** dall'art. 32, comma 13, del CCRL 15 ottobre 2018 quanto all'utilizzazione delle risorse. Gli oneri relativi agli istituti di cui alle lettere da c) a i) del comma 2 sono imputati a carico del bilancio degli enti (cfr. da ultimo l'art. 45, comma 10, del CCRL 19 luglio 2023).

<sup>22</sup> Articolo così sostituito dall'art. 31, comma 1, del CCRL 26 novembre 2004. A parte il superamento del riferimento contrattuale di cui al comma 1, il contenuto dell'articolo risulta coerente con le disposizioni dettate dal D.Lgs. 150/2009.

atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.
4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

**[Art. 23**

***Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico***

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente contratto, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art. 20; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam.
2. *I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art. 20 destinate alla produttività e alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell'art. 21.]*<sup>23</sup>

**TITOLO IV**

**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**[Art. 24**

**Obiettivi**

1. *Il presente titolo persegue le finalità di realizzare forme più flessibili di gestione delle risorse umane, di garantire l'efficienza ed il miglioramento del livello dei servizi degli enti locali e di valorizzare la risorsa lavoro con il riconoscimento della capacità e lo sviluppo professionali e la qualità delle prestazioni lavorative individuali.*
2. *Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti, attraverso la formazione e lo sviluppo professionale del personale stesso, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 165/01.*
3. *Alle finalità previste nel comma 2, sono correlati adeguati ed organici interventi formativi, sulla base di appositi programmi pluriennali ed annuali formulati e finanziati dagli enti.]*<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicitato i suoi effetti. La disposizione di cui al comma 1 conserva comunque i suoi effetti nei confronti del personale cui è stata al tempo applicata.

<sup>24</sup> **Articolo superato** dall'art. 34 del CCRL 7 dicembre 2006.

## PARTE I CLASSIFICAZIONE

### [Art. 25

#### **Il sistema di classificazione del personale**

1. *Il sistema di classificazione del personale dipendente è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D, salvo quanto previsto dal comma 7 e dall'art. 30 per il personale dell'area della vigilanza.*
2. *Tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria di cui al comma 1, sono esigibili, in quanto professionalmente equivalenti ai sensi del presente ordinamento. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro, ai sensi dell'art. 1374 c.c..*
3. *L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo dell'oggetto contrattuale.*
4. *Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato E), che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.*
5. *I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna categoria. Nell'allegato E) sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.*
6. *Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato E) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando, in via analogica ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili indicati, a titolo esemplificativo, nell'allegato E).*
7. *Gli accessi delle seguenti figure professionali, sono disciplinati come segue:*
  - *laureati specialistici di tipo professionale il cui profilo prevede lo svolgimento di mansioni per le quali sarebbe richiesta l'iscrizione ad un albo professionale: categoria D, posizione economica D5;*
  - *operatori in possesso di corso O.T.A.A., A.D.E.S.T. il cui profilo prevede lo svolgimento delle relative mansioni: categoria B, posizione economica B6.*
  - *operatori in possesso di corso O.S.S. il cui profilo prevede lo svolgimento delle relative mansioni: categoria B, posizione economica B7.]<sup>25</sup>*

### [Art. 26

#### **Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali**

1. *All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica in linea orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale di ciascuna categoria, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 35.*
2. *La progressione economica di cui al comma 1, si realizza, nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del fondo per il salario accessorio, mediante selezione nel rispetto dei seguenti criteri:*
  - a) *per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria A e B, ovvero di primo inquadramento, in base all'esperienza professionale;*
  - b) *per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria A, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese, impegno profuso e qualità della prestazione individuale dimostrata;*
  - c) *per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria B, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;*

<sup>25</sup> **Articolo disapplicato implicitamente dall'art. 35 del CCRL 7 dicembre 2006.**

- d) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria C, ovvero di primo inquadramento, in base ai seguenti criteri: adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale, risultati ottenuti, prestazioni rese, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;
- e) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria C, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa, potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta;
- f) per i passaggi alle posizioni economiche successive alla prima posizione economica della categoria D, sulla base degli elementi di cui al precedente punto e), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano comunque conto del:
- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte;
  - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
  - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
  - responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.
3. Nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al precedente comma 2, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti potranno provvedere all'eventuale integrazione dei criteri di progressione orizzontale nell'ambito delle diverse categorie professionali.]<sup>26</sup>

**[Art. 27**

**Progressione verticale nel sistema di classificazione**

1. Gli Enti disciplinano, secondo il proprio fabbisogno occupazionale, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. lgs. n. 165/01 e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di cui all'allegato E, le selezioni per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione.
2. Alle selezioni previste dal presente articolo è consentita la partecipazione anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente richiesti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti.
3. Il personale inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo non è soggetto al periodo di prova.
4. Gli enti possono altresì prevedere selezioni interamente riservate al personale dipendente solo in relazione a particolari profili professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente, nel rispetto delle condizioni e dei limiti di cui all'art. 91, comma 3, del D. lgs. n. 267/00.]<sup>27</sup>

**[Art. 28**

**Sistema di valutazione**

1. Gli Enti adottano metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica all'interno delle categorie. Tali metodologie dovranno perseguire soluzioni adeguate in relazione a ciascun istituto oggetto di valutazione, essere improntate a

<sup>26</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** dall'art. 36 del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>27</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** dall'art. 37 del CCRL 7 dicembre 2006.

criteri di imparzialità e trasparenza, essere sviluppate con la cultura del servizio e adeguate rispetto alla dimensione dell'ente, nonché prevedere forme di contraddittorio aziendale.

2. La valutazione è di competenza dei dirigenti; nel caso di enti privi di qualifiche dirigenziali tale funzione spetta ad altro dipendente individuato dal Sindaco, ovvero al segretario comunale. La valutazione si effettua a cadenza periodica, ed è tempestivamente comunicata al dipendente. Nell'esercizio dell'attività valutativa di cui sopra, i soggetti competenti possono essere adeguatamente supportati mediante opportuni apporti specialistici, anche esterni.]<sup>28</sup>

#### [Art. 29

#### **Norma di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione**

1. Il personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, fatto salvo quanto previsto dall'art. 30, comma 2, dall'art. 37, commi 4, 5 e 6 e dal presente articolo, è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale e al trattamento economico fondamentale in godimento (tabellare più eventuale livello economico differenziato), secondo le previsioni della allegata tabella C).
2. Il trattamento economico corrispondente alla posizione attribuita ai sensi del comma 1, indicato nella colonna 3 della tabella C), sostituisce e assorbe le voci retributive "stipendio tabellare" e "livello economico differenziato" di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL del 6.7.1995.
3. Il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è collocato, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, nella categoria A, con l'attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali.
4. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, gli enti devono prioritariamente considerare anche gli effetti della eventuale ritardata applicazione delle norme sul livello economico differenziato, relativamente alle selezioni non ancora concluse alla data indicata nel comma 1.]<sup>29</sup>

#### **Art. 30<sup>30</sup>**

#### **Personale della polizia locale**

1. Il sistema di classificazione del personale dipendente appartenente all'area della polizia locale è articolato in tre categorie denominate, rispettivamente: PLA, PLB e PLC, cui corrispondono gli specifici profili professionali, secondo lo schema 1) in calce al presente articolo.
2. Il personale dell'area della vigilanza in servizio alla data di stipulazione del presente contratto è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione del personale della polizia locale, con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale ed al trattamento economico fondamentale in godimento alla predetta data (tabellare più eventuale livello economico differenziato), secondo le previsioni dello schema 4) in calce al presente articolo.
3. Il trattamento economico corrispondente alla posizione attribuita ai sensi del comma 2, indicato nella colonna 3, del citato schema 4), sostituisce ed assorbe le voci retributive "stipendio tabellare" e "livello economico differenziato" di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, nonché, per il personale appartenente alla ex quinta qualifica, anche l'indennità di

<sup>28</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** dall'art. 39 del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>29</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

<sup>30</sup> **Articolo fatto salvo** dall'art. 35, comma 1, del CCRL 7 dicembre 2006.

cui all'art. 37, comma 1, lett. a), del CCNL 6.7.95 e successive modifiche ed integrazioni.

4. Restano salve le disposizioni del presente contratto, anche per il personale dell'area della polizia locale, per quanto riguarda gli istituti relativi all'ordinamento professionale, in quanto compatibili con il presente articolo.
5. Le declaratorie funzionali e professionali dei profili dell'area della polizia locale sono determinate secondo lo schema 2) in calce al presente articolo.
6. Il trattamento economico fondamentale iniziale ed i trattamenti economici di sviluppo orizzontale inerente alle particolari categorie dell'area della polizia locale sono ridefiniti conformemente allo schema 3) in calce al presente articolo.
7. Gli enti possono costituire, nell'ambito dell'area della polizia locale, la posizione professionale di "Ausiliario del Traffico" cui sono affidate le funzioni di accertamento determinate per legge. Detta posizione, in tal caso, viene ascritta alla specifica categoria PLS della medesima area con il trattamento economico iniziale e di sviluppo orizzontale conforme allo schema 3-bis) in calce al presente articolo.
8. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato schema 2, o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie.
9. Il personale dell'area di polizia locale, all'interno di quanto previsto dall'art. 39, deve svolgere obbligatoriamente attività di formazione ed aggiornamento professionale.
10. Le indennità del personale relativo all'area di polizia locale, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, sono così determinate:
  - a) indennità funzionale per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge 7.3.86, n. 65 pari a € 830,00 annui lordi per 12 mensilità <sup>31</sup>;
  - b) indennità funzionale nei casi diversi di cui alla lettera a) (mancato l'esercizio di tutte le funzioni di cui all'art. 5 della legge 7.3.86, n. 65) pari a € 465,00 annui lordi per 12 mensilità <sup>32</sup>.
11. In sede di prima attuazione del nuovo ordinamento relativo al personale dell'area della polizia locale, il personale stesso ascritto alla ex 6° qualifica funzionale in servizio di ruolo alla data di entrata in vigore del presente contratto, è inquadrato, dalla medesima data, nella nuova categoria PLB, posizione economica PLB1, profilo professionale di "ufficiale tenente di polizia locale", sulla base dei requisiti di seguito indicati:
  - a) personale al quale, con atti formali da parte dell'amministrazione di appartenenza, siano state attribuite funzioni di responsabile del complessivo servizio di vigilanza;
  - b) personale addetto all'esercizio di effettivi compiti di coordinamento e controllo di altri operatori, già ascritto alla 6° qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali, su posti in dotazione organica che prevedessero l'esercizio di tali funzioni, con almeno 5 anni di anzianità di servizio effettivo nella qualifica funzionale stessa, e la frequenza a un corso attinente di almeno 36 ore.
12. Il personale della ex quinta qualifica funzionale viene convenzionalmente inquadrato, ai soli fini dell'anzianità e senza alcun beneficio economico, nella sesta qualifica funzionale a decorrere dal 1.1.1998 e a decorrere dal 1.1.2001 ad ogni effetto di contratto.

<sup>31</sup> Per la rideterminazione dell'importo, si veda da ultimo l'art. 37 del CCLR 19 luglio 2023.

<sup>32</sup> Per la rideterminazione dell'importo, si veda l'art. 8, comma 2, del CCLR 26 novembre 2004.

**SCHEMA 1**

**DETERMINAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI  
E DELLE RELATIVE CATEGORIE DELL'AREA DELLA POLIZIA LOCALE**

<b>– Ausiliario del traffico (facoltativo)</b>	categoria <b>PLS</b>
<b>– Agente di Polizia locale</b>	categoria <b>PLA</b>
<b>– Sottufficiale di Polizia locale</b>	categoria <b>PLA 3</b>
<b>– Ufficiale Tenente di Polizia locale</b>	categoria <b>PLB</b>
<b>– Ufficiale Capitano di Polizia locale</b>	categoria <b>PLC</b>

---

**SCHEMA 2****DECLARATORIE PROFESSIONALI AREA DELLA POLIZIA LOCALE****CATEGORIA PLA**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, nel rispetto delle disposizioni impartite dai superiori, esercitano funzioni ed effettuano interventi atti a prevenire, controllare e reprimere comportamenti ed atti contrari a norme regolamentari degli enti locali in materia di polizia locale ed urbana (rurale, edilizia, commerciale, sanitaria, tributaria, ecc.), svolgendo attività caratterizzate da:

- approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi nonché di coordinamento e direzione di unità operative;
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni o corpi di polizia) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
- Svolgimento delle seguenti funzioni:
  - a) polizia giudiziaria, rivestendo a tal fine la qualità di agente o ufficiale di polizia giudiziaria;
  - b) polizia stradale ai sensi art. 12 del d. lgs. n. 285/92;
  - c) ausiliarie di pubblica sicurezza;
  - d) di tutti i compiti di polizia locale di competenza dell'ente locale.

**Requisiti di accesso dall'esterno:** diploma di scuola media superiore (quinquennale) ed abilitazione alla conduzione di veicoli.

**Requisiti di accesso dall'interno:** come sopra o, in alternativa, ascrizione alla categoria B del restante personale, ovvero alla categoria PLS se prevista, con titolo di studio immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno accompagnato da un'anzianità di servizio nella stessa categoria determinata dall'ente ed abilitazione alla conduzione di veicoli.

**CATEGORIA PLB**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili, con autonomia organizzativa ed operativa presso la struttura di preposizione nell'ambito degli indirizzi ricevuti dalle eventuali posizioni sovraordinate;
- responsabilità di unità organizzativa semplice o di media complessità, coordinamento delle attività di uno o più nuclei operativi, gruppi di lavoro o reparti mobili di operatori;
- attività di studio e di ricerca, e anche attività didattica nella formazione degli operatori;
- relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
- Svolgimento delle seguenti funzioni:
  - a) polizia giudiziaria, rivestendo a tal fine la qualità di ufficiale di polizia giudiziaria;
  - b) polizia stradale ai sensi art. 12 del d. lgs. n. 285/92;
  - c) ausiliarie di pubblica sicurezza;
  - d) di tutti i compiti di polizia locale di competenza dell'ente locale.

**Requisiti di accesso dall'esterno:** diploma di laurea breve o diploma di laurea ed eventuale abilitazione alla conduzione di veicoli.

**Requisiti di accesso dall'interno:** come sopra o, in alternativa, ascrizione alla categoria PLA, titolo di studio immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno accompagnato da un'anzianità di servizio nella categoria determinata dall'ente e, comunque, non inferiore ad anni due, e abilitazione alla conduzione di veicoli.

## CATEGORIA PLC

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo e di comando con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- responsabilità di unità organizzativa complessa;
- attività di studio e di ricerca, e anche attività didattica e formativa;
- massima complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili con piena autonomia organizzativa ed operativa presso la struttura di preposizione nell'ambito degli indirizzi generali ricevuti dalle eventuali posizioni sovraordinate;
- relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
- Svolgimento delle seguenti funzioni:
  - a) polizia giudiziaria, rivestendo a tal fine la qualità di ufficiale di polizia giudiziaria;
  - b) polizia stradale ai sensi art. 12 del d. lgs. n. 285/92;
  - c) ausiliarie di pubblica sicurezza;
  - d) di tutti i compiti di polizia locale di competenza dell'ente locale.

**Requisiti di accesso dall'esterno:** diploma di laurea o diploma di laurea specialistica, e abilitazione alla conduzione di veicoli.

**Requisiti di accesso dall'interno:** come sopra o, in alternativa, ascrizione alla categoria PLB, titolo di studio immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno accompagnato da un'anzianità di servizio nella categoria determinata dall'ente e, comunque, non inferiore ad anni tre, ed eventuale abilitazione alla conduzione di veicoli.

**SCHEMA 3<sup>33</sup>****DETERMINAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI INIZIALI E DI SVILUPPO ORIZZONTALE  
NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE DELL'AREA DELLA VIGILANZA**

<b>CATEGORIA PLA</b>				
<b>1. L. 20.127.000</b> € 10.394,73	<b>2. L. 20.928.000</b> € 10.808,41	<b>3. L. 21.600.000</b> € 11.155,47	<b>4. L. 22.300.000</b> € 11.516,99	<b>5. L. 23.200.000</b> € 11.981,80

<b>CATEGORIA PLB</b>			
<b>1. L. 23.063.000</b> € 11.911,05	<b>2. L. 24.963.000</b> € 12.892,31	<b>3. L. 26.447.000</b> € 13.658,74	<b>4. L. 28.511.000</b> € 14.724,70

<b>CATEGORIA PLC</b>			
<b>1. L. 28.511.000</b> € 14.724,70	<b>2. L. 29.850.000</b> € 15.416,24	<b>3. L. 32.100.000</b> € 16.578,27	<b>4. L. 34.923.000</b> € 18.036,22

**SCHEMA 3-bis<sup>34</sup>****DETERMINAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI INIZIALI E DI SVILUPPO ORIZZONTALE DELLA  
POSIZIONE DI "AUSILIARIO DEL TRAFFICO", CATEGORIA PLS**

<b>CATEGORIA PLS - AUSILIARIO DEL TRAFFICO</b>			
<b>1. L. 18.321.000</b> € 9.462,01	<b>2. L. 18.766.000</b> € 9.691,83	<b>3. L. 19.400.000</b> € 10.019,26	<b>4. L. 20.127.000</b> € 10.394,73

<sup>33</sup> **Schema superato** da ultimo dalla Tabella B allegata al CCRL 19 luglio 2023.

<sup>34</sup> **Schema superato** da ultimo dalla Tabella B allegata al CCRL 19 luglio 2023.

**SCHEMA 4**<sup>35</sup>**PRIMO INSERIMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE**

1 <i>Precedente qualifica e livello differenziato</i>	2 <i>Trattamento economico di primo inquadramento</i>	3 <i>Posizione economica di primo inquadramento</i>	4 <i>Nuova Categoria</i>
<b>5</b>	<b>L. 20.127.000</b> <b>€ 10.394,73</b>	<b>PLA. 1</b>	<b>PLA</b>
<b>6</b>	<b>L. 21.600.000</b> <b>€ 11.155,47</b>	<b>PLA 3</b>	<b>PLA</b>
<b>6 led</b>	<b>L. 22.300.000</b> <b>€ 11.516,99</b>	<b>PLA 4</b>	<b>PLA</b>
<b>6 *- 6 led * - 7</b>	<b>L. 23.063.000</b> <b>€11.911,05</b>	<b>PLB. 1</b>	<b>PLB</b>
<b>7 led</b>	<b>L. 24.963.000</b> <b>€ 12.892,31</b>	<b>PLB. 2</b>	<b>PLB</b>
<b>8</b>	<b>L. 28.511.000</b> <b>€ 14.724,70</b>	<b>PLC. 1</b>	<b>PLC</b>

\* personale di cui all'art. 30, comma 11.

<sup>35</sup> **Schema superato** in quanto ha già esplicitato i suoi effetti.

**[Art. 31**

**Posizioni organizzative**

1. *Gli enti con qualifiche dirigenziali possono istituire posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, anche mediante adozione di atti espressivi di volontà con effetti esterni:*
  - a) *lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;*
  - b) *lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, anche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;*
  - c) *lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.*
2. *Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 32.]<sup>36</sup>*

**[Art. 32**

**Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. *Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, rinnovabili, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. I dirigenti provvedono, con l'atto di conferimento dell'incarico relativo alle posizioni organizzative o con altri provvedimenti, a definire le attribuzioni espressive di volontà con effetti esterni delegate alle posizioni stesse.*
2. *Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale, gestionale ed organizzativa ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.*
3. *Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi o in caso di grave inosservanza delle disposizioni ricevute.*
4. *I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente in applicazione dell'art. 28. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 33, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva acquisiscono, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.*
5. *La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 37, da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza, salvi gli eventuali ulteriori provvedimenti contrattuali.*
6. *La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con la sottoscrizione del presente CCRL e presuppone, comunque, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso:*

---

<sup>36</sup> **Articolo disapplicato implicitamente dall'art. 40 del CCRL 7 dicembre 2006.**

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D. Lgs. n. 165/01;
  - b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;
  - c) istituzione ed attivazione, anche in forma associata, dei servizi di controllo interno o di analoghi strumenti valutativi e di controllo.
7. L'assunzione dell'incarico relativo all'area delle posizioni organizzative determina, per tutta la durata dell'incarico stesso, in capo al dipendente incaricato, fermo restando quanto previsto dall'art. 33, l'obbligo di adeguare il proprio orario di lavoro, anche oltre le 36 ore settimanali, salvo quanto previsto dall'art. 33, comma 1, alle effettive esigenze dell'amministrazione e dei servizi cui è preposto, con relativa assunzione di specifica responsabilità nell'ambito di apposite direttive assunte dal dirigente.]<sup>37</sup>

**[Art. 33**

**Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 31, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal presente contratto collettivo regionale di lavoro, compreso il compenso per il lavoro straordinario, per un numero pari a 120 ore annue, fatti salvi i trattamenti incentivanti la produttività di cui all'art. 18, legge n. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 72, DPR n. 268/87, che limitatamente a tal fine resta operante, all'art. 59, lett. p), del D. lgs 446/97, allo straordinario elettorale e referendario, nonché ai compensi ISTAT per attività comunque svolta al di fuori del normale orario di lavoro.
2. L'importo della retribuzione di posizione è stabilito come segue:
  - € 4.150,00
  - da € 4.151,00 a € 6.200,00
  - da € 6.201,00 a € 8.270,00
  - da € 8.271,00 a € 10.350,00

annui lordi per tredici mensilità.

Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate, sulla base delle competenze attribuite a ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa, utilizzando i seguenti criteri:

I. Complessità

- Complessità gestionale e funzionale
- Complessità organizzativa
- Complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti
- Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni

II. Relazioni

- Complessità del sistema relazionale
- Autonomia strategica
- Evoluzione del quadro di riferimento

III. Responsabilità

- Autonomia decisionale

<sup>37</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** dall'art. 41 del CCRL 7 dicembre 2006.

- Esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e alle responsabilità formali
  - Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.
3. L'importo della retribuzione di risultato non può superare il 35%, né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione specificamente attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo.
  4. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono a carico del bilancio degli enti.]<sup>38</sup>

#### [Art. 34

#### **Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche**

1. Negli enti privi di qualifiche dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di cui agli articoli 97, comma 4, lett. d) e 109, comma 2, del TUEL approvato con d. lgs. n. 267/00, nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, le funzioni di cui all'art. 107 del TUEL stesso, possono essere affidate, con apposito provvedimento del Sindaco, esclusivamente a personale classificato nella categoria D ed, eccezionalmente e con atto specificamente ed adeguatamente motivato in ordine alla particolare situazione organizzativa e funzionale dell'ente, a personale classificato nella categoria C, cui sia stata affidata la titolarità di una posizione organizzativa come individuate dall'art. 31.
2. Le predette funzioni sono affidate, col predetto atto d'incarico adottato dal Sindaco e contenente gli elementi essenziali di cui all'art. 19, comma 2, del D. lgs. n. 165/01, a tempo determinato, per un periodo non superiore al mandato elettivo in corso all'atto dell'affidamento e comunque non inferiore ad un anno.
3. Il trattamento economico accessorio, l'importo della retribuzione di posizione, la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e l'importo della retribuzione di risultato, sono definiti ed applicati sulla base di quanto previsto dagli articoli 32 e 33.
4. Negli enti tra loro convenzionati per l'esercizio di funzioni amministrative o per l'espletamento associato dei servizi, ai dipendenti che svolgano le funzioni previste dal comma 1 per tutti gli enti, i valori stabiliti dall'art. 33, possono essere incrementati di una percentuale massima del 50%.]<sup>39</sup>

## PARTE II

### TRATTAMENTO ECONOMICO E RELATIVO SISTEMA DI FINANZIAMENTO

#### [Art. 35

#### **Trattamento economico**

1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella allegata tabella B). Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria. Per le assunzioni effettuate successivamente alla stipula del presente contratto in adempimento di selezioni concorsuali indette, con pubblicazione del relativo bando, precedentemente alla vigenza del contratto stesso, la cui posizione giuridica non sia ricompresa tra quelle di cui all'art. 25, comma 7, la posizione giuridica ed economica iniziale corrisponde comunque a quella risultante dall'allegata tabella. Resta fermo che, comunque, al personale interessato, sarà assicurato il riconoscimento di un trattamento economico aggiuntivo a titolo

<sup>38</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** dall'art. 44 del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>39</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** per i commi 1, 2 e 3 dall'art. 42 e per il comma 4 dall'art. 44 del CCRL 7 dicembre 2006.

di assegno personale riassorbibile mediante futuri miglioramenti contrattuali incidenti sul tabellare e con passaggi in progressione orizzontale o verticale, pari al differenziale tra il trattamento economico corrispondente alla qualifica funzionale previsto nel bando e il trattamento economico iniziale conseguente all'effettivo inquadramento in applicazione del presente contratto.

2. *La progressione economica all'interno della categoria, secondo la disciplina dell'art. 26, si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale individuato nel comma 1, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B).*
3. *Dalla data di entrata in vigore del presente articolo, il L.E.D. resta conglobato nella retribuzione delle relative posizioni economiche di ciascuna categoria. Le relative risorse sono assegnate alla dotazione del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 20, comma 1, lett. g).]*<sup>40</sup>

#### [Art. 36

##### **Finanziamento del sistema di classificazione**

1. *Le procedure selettive verticali di cui all'art. 27, sono indette, utilizzando il sistema previsto dall'art. 28, nel rispetto della programmazione annuale e triennale in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, utilizzando le risorse a tal fine disponibili nei bilanci degli enti.*
2. *Per il finanziamento della progressione orizzontale all'interno delle categorie di cui all'art. 26 gli enti provvedono, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, alla costituzione di un distinto fondo annuale, all'interno del più generale fondo di finanziamento del salario accessorio di cui all'art. 20.]*<sup>41</sup>

#### [Art. 37

##### **Norme finali e transitorie di inquadramento economico**

1. *Al personale assunto dopo la stipulazione del presente CCRL viene attribuito il trattamento tabellare iniziale di cui alla allegata tabella B), previsto per la categoria cui il profilo di assunzione appartiene, secondo la disciplina dell'art. 16, comma 1, con l'esclusione del personale ascrivibile ai sensi art. 25, comma 7.*
2. *In caso di passaggio tra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.*
3. *Al personale proveniente da altri enti del comparto a seguito di processi di mobilità resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza, che, comunque, grava sul fondo di cui all'art. 20.*
4. *Negli enti fino a 3.000 abitanti, il personale apicale unico dell'area amministrativa, tecnica ed economico finanziaria, collocato alla sesta qualifica, viene inquadrato a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto nella categoria D, posizione economica D 2, a condizione che sia in possesso di almeno 3 anni di servizio nella 6ª qf. Nel caso il personale di 6ª qf all'interno delle aree sopra individuate, fosse superiore all'unità, l'amministrazione comunale dovrà procedere ad effettuare una selezione tra gli interessati al fine di individuare il dipendente da collocare nella nuova categoria.*

<sup>40</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicitato i suoi effetti. Per il trattamento tabellare si veda da ultimo la Tabella B allegata al CCRL 19 luglio 2023.

La disposizione di cui al comma 1 conserva comunque i suoi effetti nei confronti del personale cui è stata al tempo applicata.

<sup>41</sup> **Articolo superato** in quanto si riferisce a disposizioni disapplicate.

5. *Il personale in servizio, in possesso di laurea specialistica di tipo professionale, inquadrato in un profilo professionale che prevede lo svolgimento di mansioni per le quali sarebbe richiesta l'iscrizione ad un albo professionale viene inquadrato, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, nella categoria D, posizione economica D5.*
6. *Il personale in servizio, in possesso di corso OTAA o di ADEST, inquadrato in un profilo professionale che prevede lo svolgimento delle relative mansioni viene inquadrato, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, nella categoria B, posizione economica B6. ]<sup>42</sup>*

### PARTE III NORME FINALI ED ABROGAZIONI

#### [Art. 38

#### **Norme finali e transitorie relative alle Parti I e II**

1. *L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione in conformità al presente contratto deve risultare dal contratto individuale di lavoro che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 6.7.1995. In caso di progressione verticale operata ai sensi del nuovo sistema di classificazione del personale di cui all'art. 3, gli enti comunicano ai dipendenti il nuovo inquadramento conseguito in applicazione delle disposizioni di cui al D. lgs. n. 152/97.*
2. *Sono portati a compimento i concorsi interni o pubblici banditi alla data di stipulazione del presente contratto. I vincitori sono automaticamente collocati nel nuovo sistema di classificazione, secondo quanto previsto nella tabella C) e dalle disposizioni di salvaguardia di cui all'art. 35, comma 1, nei casi ivi previsti, con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale di lavoro per quanto attiene alla decorrenza della nuova posizione acquisita a seguito dell'espletamento del concorso o della selezione.]<sup>43</sup>*

#### [Art. 39

#### **Sviluppo delle attività formative**

1. *Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.*
2. *Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. Per le finalità previste dal presente articolo, gli Enti destinano una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.*

---

<sup>42</sup> **Commi da 1 a 5 superati** dai successivi CCRL e **comma 6 superato** in quanto ha già esplicitato i suoi effetti.

<sup>43</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicitato i suoi effetti.

3. *In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, una quota delle risorse di cui al comma 2 può essere destinata alle finalità previste dall'art. 34, comma 5, del D. Lgs. 165/01.*
4. *Gli enti, specialmente quelli di minori dimensioni demografiche, possono associarsi per realizzare iniziative formative di comune interesse.]*<sup>44</sup>

## TITOLO V CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

### [Art. 40 Servizio militare

1. *La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.*
2. *I dipendenti obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.*
3. *Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.*
4. *Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.*
5. *I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello fondamentale in godimento presso l'ente di appartenenza.]*<sup>45</sup>

### [Art. 41 Assenze per malattia

1. *Dopo il comma 7 dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, è inserito il seguente:  
"7 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo".*
2. *Il comma 4 dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 è sostituito dal seguente:  
"4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2° comma, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure,*

---

<sup>44</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** dall'art. 79 del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>45</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** dall'art. 79 del CCRL 7 dicembre 2006.

ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999".

3. Nell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, dopo il comma 4, nel testo modificato dal comma 2, è inserito il seguente comma 4 bis:

**"4 bis.** Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.".]<sup>46</sup>

#### [Art. 42

##### **Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

1. All'art. 22 del CCNL del 6.7.1995 è aggiunto il seguente comma 4:

**"4.** Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999.".]<sup>47</sup>

#### Art. 43

##### **Aspettativa per motivi personali**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.
3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

#### Art. 44

##### **Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio**

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

#### [Art. 45

##### **Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

---

<sup>46</sup> **Articolo disapplicato** dall'art. 9, comma 18, del CCRL 6 maggio 2008. L'art. 13, comma 2, del medesimo CCRL ha, inoltre, **abrogato** il comma 1 della presente disposizione.

<sup>47</sup> **Articolo disapplicato** dall'art. 11, comma 4, del CCRL 6 maggio 2008.

2. *Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.*
3. *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 ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.]*<sup>48</sup>

#### **Art. 46**

##### **Cumulo di aspettative**

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge n. 1204/1971.
2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

#### **Art. 47**

##### **Diritto allo studio**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari e abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

---

<sup>48</sup> Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 16.

- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
- 5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
- 6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
- 7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
- 8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6.7.1995.

#### **Art. 48**

#### **Congedi per la formazione**

- 1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
- 2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
- 3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
- 4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
- 5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
  - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
  - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
- 6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla

funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 22 del CCNL del 6.7.1995.

#### **Art. 49<sup>49</sup>**

#### **Congedi dei genitori**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.
2. Nel presente articolo tutte i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n. 903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n. 53/2000.
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n. 1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n. 903/1977, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.
5. *Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, lett. a), della legge n. 1204/1971, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.]<sup>50</sup>*
6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4, della legge n. 1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 5.
7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7,

<sup>49</sup> L'applicabilità delle disposizioni del presente articolo deve essere valutata alla luce delle disposizioni di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

<sup>50</sup> **Comma disapplicato implicitamente dall'art. 20 del CCRL 7 dicembre 2006.**

comma 1, della legge n. 1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.
11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995.

#### **Art. 50**

##### **Congedi per eventi e cause particolari**

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art. 19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 19 del CCNL del 6.7.1995.<sup>51</sup>

### **TITOLO VI**

#### **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

#### **Art. 51**

##### **Pari opportunità**

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D. lgs. n. 165/01, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.

---

<sup>51</sup> Il rinvio all'art. 19 del CCNL del 6 luglio 1995 deve intendersi ora operato alla disciplina dettata dai vigenti CCNL, per gli istituti non disciplinati dalla contrattazione regionale.

3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
  - a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
  - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
  - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
  - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.
4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.
5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
  - a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
  - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
  - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
  - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.
7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

**[Art. 52**

**Periodo di prova**

1. *L'art. 14 bis, comma 9, del CCNL del 6.7.1995 è sostituito dal seguente:*

*"9. Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.*

*La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina.".]*<sup>52</sup>

### **Art. 53**

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

- 1.** Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
  - a)** il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 9, comma 8, del presente contratto; i periodi eccedenti i 20 mesi non sono retribuiti;<sup>53</sup>
  - b)** concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c)** riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d)** assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
- 2.** I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 46, del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
- 3.** Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
- 4.** Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

### **[Art. 54**

#### **Turnazioni**

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

---

<sup>52</sup> **Articolo disapplicato implicitamente dall'art. 16 del CCRL 7 dicembre 2006.**

<sup>53</sup> Lettera così modificata dall'art. 10, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

2. *Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.*
3. *I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.*
4. *I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.*
5. *Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, riguardante anche le giornate festive, i cui valori sono stabiliti come segue:*
  - a) *turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, la retribuzione di posizione, nonché altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;*
  - b) *turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui al precedente punto a);*
  - c) *turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui al precedente punto a).*
6. *L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta, a decorrere dal 1.1.2001 e solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.*
7. *Agli oneri derivanti dal presente articolo, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 20.]<sup>54</sup>*

**[Art. 55  
Reperibilità**

1. *Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di 10,33 €. per 12 ore al giorno. 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 10%. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 20. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.*
2. *In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.*
3. *L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.*
4. *Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.*
5. *In sede di contrattazione integrativa, si potrà aumentare il numero delle giornate pro-capite di reperibilità stabilito dal comma 4.  
In tal caso l'importo economico per le ulteriori giornate è elevato a 13,00 €.*
6. *Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.]<sup>55</sup>*

<sup>54</sup> **Articolo abrogato** dall'art. 3, comma 10, del CCRL 15 ottobre 2018.

<sup>55</sup> **Articolo abrogato** dall'art. 4, comma 6, del CCRL 15 ottobre 2018.

**[Art. 56****Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo**

1. *Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria calcolata come previsto dall'art. 54, comma 5, con diritto al riposo compensativo, se la prestazione lavorativa è almeno pari alla durata ordinaria dell'orario di servizio, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.*
2. *L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.*
3. *L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.*
4. *La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.*
5. *Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.]<sup>56</sup>*

**Art. 57****Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza<sup>57</sup>**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 165/01, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'ente interessato comunica all'A.Re.Ra.N. l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale al fine di portarlo a conoscenza degli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/01 aventi sede in ambito regionale. Tale trasmissione vale quale richiesta di passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale agli eventuali enti interessati. Gli enti di cui al presente comma, prima di procedere a nuove assunzioni, richiedono all'A.Re.Ra.N., l'elenco di tutto il personale dichiarato in eccedenza in possesso della medesima Agenzia.
2. Gli enti di cui al precedente comma, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, all'amministrazione interessata l'entità dei posti, corrispondenti per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.
3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori dichiarati in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, anche con la specificazione delle eventuali priorità; l'ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta. Dell'esito della procedura, di cui al presente articolo, ne viene data comunicazione all'A.Re.Ra.N.

<sup>56</sup> **Articolo abrogato dall'art. 5, comma 6, del CCRL 15 ottobre 2018.**

<sup>57</sup> L'applicabilità delle disposizioni del presente articolo deve essere valutata alla luce delle disposizioni di cui all'art. 22 della legge regionale 18/2016.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, si forma una graduatoria sulla base di criteri definiti dagli enti che tengano conto dei seguenti elementi:
  - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di componenti;
  - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
  - situazione personale del lavoratore portatore di handicap in gravi condizioni psichiche;
  - particolari condizioni di salute del lavoratore e dei familiari.
5. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dal presente articolo gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio.

**[Art. 58**

**Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. *Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.*
2. *La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza i limiti temporali di cui al medesimo comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.*
3. *Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro di cui ai commi precedenti, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione economica rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno di personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.*
4. *Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente, nonché alla espressa volontà dell'ente stesso.]<sup>58</sup>*

**Art. 59**

**Norma per gli enti provvisti di Avvocatura**

1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 33, comma 3. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente contratto.

---

<sup>58</sup> **Articolo disapplicato implicitamente dall'art. 16 del CCRL 7 dicembre 2006.**

**[Art. 60  
Patrocinio legale**

1. *L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.*
2. *In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.*
3. *La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 65, comma 1.]*<sup>59</sup>

**[Art. 61  
Indennità maneggio valori**

1. *Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete, a decorrere dal 1.1.2001, una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di € 0,51 a un massimo di € 1,54. Ai relativi oneri, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 20.*
2. *Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.*
3. *Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.]*<sup>60</sup>

**[Art. 62  
Indennità di rischio**

1. *Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.*
2. *Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, a decorrere dal 1.1.2001, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 20,66. Ai relativi oneri, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 20.*
3. *Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.]*<sup>61</sup>

**Art. 63  
Trattamento di trasferta**

1. *Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a*

---

<sup>59</sup> **Articolo abrogato** dall'art. 14, comma 7, del CCRL 15 ottobre 2018.

<sup>60</sup> **Disposizioni abrogate** dall'art. 6, comma 6, del CCRL 15 ottobre 2018, **a far data dal primo contratto collettivo decentrato integrativo successivo alla stipulazione del medesimo CCRL.**

<sup>61</sup> **Disposizioni abrogate** dall'art. 6, comma 6, del CCRL 15 ottobre 2018, **a far data dal primo contratto collettivo decentrato integrativo successivo alla stipulazione del medesimo CCRL.**

quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

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

**[a)** una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

- 20,66 € per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- 0,85 € per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;]<sup>62</sup>

**b)** il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:

- 1 classe - cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia;
- classe economica per i viaggi in aereo;

**c)** il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 12;

**d)** il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

**3.** Ai fini del computo dell'orario minimo dovuto giornaliero si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

L'eventuale compenso per lavoro straordinario in trasferta è dovuto per il solo tempo effettivamente lavorato ed eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, escludendo le ore di viaggio.<sup>63</sup>

**4.** Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art. 65, commi 2 e ss., e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

**5.** Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di 22,26 € per il primo pasto e di complessive 44,26 € per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

<sup>62</sup> **Lettera abrogata** dall'art. 15, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>63</sup> Comma così sostituito dall'art. 15, comma 2, del CCRL 6 maggio 2008.

6. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
7. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5, la somma forfettaria di 20,66 € lordi. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
- [8. *Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2, viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.*] <sup>64</sup>
- [9. *L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente.*] <sup>65</sup>
- [10. *L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.*] <sup>66</sup>
11. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
12. Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.
13. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
  - [*l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 8;*] <sup>67</sup>
  - i rimborsi dei pasti di cui al comma 5, sono incrementati del 30%. Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

#### **Art. 64**

#### **Trattamento di trasferimento**

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che

<sup>64</sup> **Comma abrogato implicitamente** dall'art. 15, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>65</sup> **Comma abrogato implicitamente** dall'art. 15, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>66</sup> **Comma abrogato implicitamente** dall'art. 15, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>67</sup> **Periodo abrogato implicitamente** dall'art. 15, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

---

lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 63, comma 12 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente, secondo le condizioni d'uso.

**2.** Al dipendente competono anche:

[– l'indennità di trasferta di cui all'art. 63, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;]<sup>68</sup>

– una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun ente in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4.

**3.** Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.

**4.** Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

### **Art. 65**

#### **Copertura assicurativa**

**1.** Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile e amministrativa dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 31, ovvero altre figure professionali con elevata responsabilità da individuare in sede di contrattazione decentrata integrativa, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

**2.** Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

**3.** La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

**4.** Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

**5.** I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

**6.** Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti.

---

<sup>68</sup> **Periodo abrogato implicitamente dall'art. 15, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.**

tanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 10.
8. Il dipendente che abbia dovuto corrispondere, per comportamenti strettamente collegati al rapporto di lavoro, somme di denaro a titolo di sanzioni pecuniarie, può essere tenuto indenne dall'amministrazione di appartenenza ove questa accerti colpa lieve nella condotta sanzionata.

#### **Art. 66**

##### **Trattenute per scioperi brevi**

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione.

#### **Art. 67**

##### **Mensa**

1. Gli enti istituiscono mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'articolo 68, attribuiscono al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.<sup>69</sup>
2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, qualora sia previsto un rientro in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la durata della pausa non può essere superiore a due ore e inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, con rientro che comporti una prestazione lavorativa pari almeno a due ore, o per recupero.<sup>70</sup>
3. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
4. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
5. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.

#### **Art. 68**

##### **Buono pasto**

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 3, dell'articolo precedente.

---

<sup>69</sup> Comma così sostituito dall'art. 17, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>70</sup> Comma così sostituito dall'art. 17, comma 2, del CCRL 6 maggio 2008.

2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 67, comma 2.
3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

[Art. 69 <sup>71</sup>

**Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale**

1. *Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione di cui all'art. 21, comma 2, lett. c) del presente CCRL (nozione di retribuzione) ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 26 del presente CCRL.*
2. *Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica. In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 21, comma 2, lett. a) del CCRL 01.08.2002 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale. La valutazione attribuibile è pari alla media risultante nell'Ufficio presso il quale il dipendente risulta assegnato.*
3. *Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica.*
4. *Al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt. 31-34 del CCRL 01.08.2002 oltre al trattamento indicato nel comma 1, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori.] <sup>72</sup>*

**Art. 70**

**Mansioni superiori**

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 52, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n. 165/01, per la parte demandata alla contrattazione.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 25, comma 3, il conferimento delle mansioni superiori avviene nei seguenti casi:
  - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 27;
  - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile di posizione organizzativa, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ed è comunicato per iscritto al

---

<sup>71</sup> Articolo così sostituito dall'art. 33, comma 1, del CCRL 26 novembre 2004.

<sup>72</sup> **Articolo abrogato implicitamente** dall'art. 19 dell'Accordo prerogative sindacali del 15 ottobre 2018.

dipendente incaricato.

4. I criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori sono definiti dagli enti previa concertazione ai sensi dell'art. 8.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo restando la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
6. Al dipendente di categoria C, assegnato a mansioni superiori della categoria D, possono essere conferite, ricorrendone le condizioni e nel rispetto dei criteri predefiniti dagli enti, gli incarichi di cui agli artt. 31 e 34, con diritto alla percezione dei relativi compensi.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 52 del D.lgs. n. 165/01.

## **TITOLO VII PERSONALE AREA SCOLASTICO-EDUCATIVA**

### **Art. 71**

#### **Personale docente delle scuole materne**

1. L'attività didattica (rapporto diretto insegnante - bambini) è di trenta ore settimanali, fermo restando che, comunque, l'orario di attività didattica ed integrativa è quello determinato dall'ente ai sensi dei commi 4 e 5. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 7, un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2 sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze delle peculiari caratteristiche organizzative del servizio, possono rideterminare l'orario dell'attività didattica, anche per periodi determinati ed a livello sperimentale, in misura non inferiore a 25 ore settimanali, previo espletamento della procedura di concertazione.  
Tale soluzione è praticabile solo a condizione che sia stata certificata, dagli organi di controllo interno, l'assenza di oneri aggiuntivi, diretti o indiretti, tenuto conto anche degli effetti derivanti dall'applicazione del comma 5.
5. Nel caso previsto dal comma 4, per tutto il periodo in cui l'attività didattica è ridotta, al personale interessato viene proporzionalmente ridotta l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995. I conseguenti risparmi confluiscono nelle risorse di cui all'art. 20, sono utilizzati per le finalità previste dall'art. 21 e tornano ad essere disponibili, per il ripristino della predetta indennità, in caso di ritorno all'orario di cui al comma 1.
6. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale delle attività integrative anche in misura ridotta rispetto a quello derivante dall'applicazione del comma 2, e comunque in misura non infe-

riore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi di spesa in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi conseguenti alla riduzione dell'orario annuale delle attività integrative.

7. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse alla categoria di inquadramento, fermo restando il limite definito nei commi precedenti.
8. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole, che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 21, co.1, lett. a); gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 20. Al personale interessato dallo svolgimento delle attività di cui al presente comma può essere riconosciuto un compenso aggiuntivo pari all'indennità di cui al comma 5 a titolo di retribuzione incentivante per il periodo di svolgimento stesso.
9. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000. Al personale insegnante delle scuole materne è conservata l'indennità professionale annua lorda di € 464,81, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995 nonché quella di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2, salvo quanto previsto dal comma 5.
10. Ciascun ente, previa informazione, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, ivi compreso il numero dei bambini per ciascuna sezione che, di norma, è di 25, ovvero di 20 ove presenti bambini disabili ed il numero degli insegnanti titolari per sezione, prevedendo l'assegnazione di personale docente d'appoggio in presenza di minori disabili.
11. Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli insegnanti titolari per motivi di: salute maternità o per altre legittime cause, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnante è idoneo a svolgere la funzione docente.
12. A tal fine gli enti disciplinano le modalità di assunzione anche nell'ambito della disciplina dell'art. 7 del CCRL 25.7.01.

## **Art. 72**

### **Personale educativo degli asili nido**

1. La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività, di cui al comma 5, un monte orario non superiore a 20 ore mensili.

3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
  - a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
  - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.
5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 21, co.1, lett. a); gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 20.
6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 31.12.2001.
7. Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di € 464,81 annue lorde, prevista dall'art. 37, comma 1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995. Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 1.1.2001, un'indennità di € 61,97 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico. Al relativo onere, anche pregresso, si fa fronte utilizzando le risorse indicate nell'art. 20. Tale ultima indennità costituisce trattamento economico accessorio, incide solo sulla seconda quota di pensione, non è valutabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non incide su altri istituti di carattere economico.
8. Ciascun ente, previa informazione, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, il rapporto medio educatore bambini, di norma non superiore ad 1 a 6, fatta salva diversa disciplina, dettata da normativa regionale, o le ipotesi di riduzione di tale rapporto, in presenza di minori disabili, con la previsione di personale educativo d'appoggio.
9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art. 7, del CCRL 25.7.01.

**Art. 73****Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali**

- 1.** Per il personale insegnante addetto alle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali l'attività oraria settimanale di ciascun docente con gli alunni non deve superare le 24 ore nelle scuole elementari e le 18 ore in quelle medie. Le settimane di attività nell'anno, sempre in rapporto diretto degli insegnanti con gli alunni e gli studenti, devono coprire l'intero calendario scolastico. Per il personale docente che opera all'interno degli istituti di riabilitazione e pena l'orario è fissato in 15 ore settimanali e 3 ore di supplenza.
- 2.** Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 5 un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.
- 3.** Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
- 4.** Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario dell'attività integrativa annuale anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
  - a)** i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
  - b)** sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.
- 5.** Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, sulla base della normativa ministeriale, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 21, co.1, lett. a); gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 20.
- 6.** Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 31.12.2001.
- 7.** Al personale docente delle scuole elementari e secondarie di cui al comma 1 è confermata l'indennità annua lorda di € 464,81, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995.
- 8.** Ciascun ente, previa informazione, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio.
- 9.** Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art 7, del CCRL 25.7.01.

#### **Art. 74**

##### **Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali**

1. Il calendario del personale docente comunale, utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap, è lo stesso di quello osservato dagli altri docenti operanti nella stessa istituzione scolastica dipendenti dal Ministero della pubblica istruzione.
2. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni portatori di handicap non deve superare le 24 ore settimanali; il monte ore delle attività integrative non deve essere superiore alle 20 ore mensili.
3. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 21, comma 1, lett. a); gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 20.
4. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 31.12.2001.
5. Al personale docente è conservata l'indennità professionale annua lorda di € 464,81 di cui all'art. 37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995.

#### **Art. 75**

##### **Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli Enti Locali**

1. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni del personale docente ed educativo utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap è identico a quello osservato, nell'istituzione scolastica o educativa presso la quale prestano servizio, dal restante personale educativo e docente.

#### **Art. 76**

##### **Personale docente dei centri di formazione professionale**

1. Fermo restando l'orario contrattuale di lavoro in vigore, il personale docente dei centri di formazione professionale svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, entro un monte ore annuo definito dagli enti in stretta relazione con i contenuti della programmazione regionale delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative. Le restanti ore sono destinate ad altre attività connesse alla formazione.
2. Al fine di favorire processi di innovazione organizzativa dei centri di formazione professionale e di riqualificazione e riconversione delle attività formative realizzati nei suddetti centri, anche alla luce delle previsioni del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998, al personale di cui al comma 1 è corrisposta una indennità professionale il cui importo è stabilito dalla contrattazione decentrata integrativa in proporzione all'entità dell'attività didattica, entro il tetto massimo di € 464,81 annue lorde.

**Art. 77**

**Personale educativo servizi riabilitativi-educativi**

1. L'indennità annua lorda di € 464,81, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995 viene attribuita, con decorrenza 1° gennaio 2001, anche al personale educativo che svolge servizio nei servizi riabilitativi-educativi la cui utenza è formata da portatori di handicap sia minori che maggiorenni.

**Art. 78**

**Personale educativo ricreatori, comunità educative e s.i.s.**

1. L'indennità annua lorda di € 464,81, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995 viene attribuita, con decorrenza 1° gennaio 2001, anche al personale educativo che svolge servizio nei ricreatori, comunità educative o servizi integrativi scolastici.

**Art. 79<sup>73</sup>**

**Incremento indennità personale titolo VII**

1. Con decorrenza dal 2001, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. c) e d) del CCNL del 6.7.1995, prevista per il personale di cui al presente titolo, è incrementata di € 340,86 annui lordi; ai relativi maggiori oneri, anche pregressi, si fa fronte con le risorse dell'art. 20.

**TITOLO VIII  
NORME FINALI**

**Art. 80**

**Trattamento di fine rapporto di lavoro**

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
  - a) trattamento economico iniziale;
  - b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;
  - c) indennità integrativa speciale;
  - d) tredicesima mensilità;
  - e) retribuzione individuale di anzianità;
  - f) retribuzione di posizione;
  - g) indennità di direzione di 774,68 € di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
  - h) indennità di vigilanza di 830,00 € e di 480,30 € di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995;
  - i) indennità del personale di cui agli artt. da 71 a 79 del presente contratto;
  - j) indennità specifica per il personale appartenente alla ex terza e quarta qualifica professionale di 64,56 €.

---

<sup>73</sup> Si veda anche l'art. 38 (Incremento indennità professionale personale docente ed educativo) del CCRL 19 luglio 2023.

- k) assegni ad personam non riassorbibili.

**[Art. 81**

**Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali**

1. *In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.*
2. *Nei confronti del personale destinatario del presente contratto, continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della retribuzione definita dall'art. 54, comma 5, lett. a), per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.] <sup>74</sup>*

**Art. 82**

**Bilinguismo**

1. Al personale in servizio negli enti in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti del personale che sia tenuto all'esercizio delle prestazioni necessarie per la tutela delle minoranze linguistiche storiche, in attuazione della legge 15 dicembre 1999, n. 482.
- [3. *Agli oneri relativi oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 20.] <sup>75</sup>*

**[Art. 83**

**Struttura della busta paga**

1. *Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome e la categoria del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente e possibilmente anche il conteggio delle giornate di ferie e di congedi usufruiti.*
2. *In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.*
3. *L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/96.] <sup>76</sup>*

<sup>74</sup> **Articolo abrogato implicitamente** dall'art. 37 del CCRL 26 novembre 2004.

<sup>75</sup> **Comma abrogato implicitamente** dall'art. 32, comma 6, del CCRL 15 ottobre 2018.

<sup>76</sup> **Articolo abrogato implicitamente** dall'art. 61 del CCRL 7 dicembre 2006.

**[Art. 84**

**Diritto di assemblea**

1. *I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.*
2. *Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, sino a sua modifica in sede di contrattazione collettiva regionale.]<sup>77</sup>*

**[Art. 85**

**Riduzione di orario**

1. *Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.*
2. *I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.*
3. *L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, lett. i).*
4. *Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.]<sup>78</sup>*

**Art. 86<sup>79</sup>**

**Messi notificatori**

1. *Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 20 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.*

**Art. 87**

**Attività sociali, culturali e ricreative**

1. *Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse negli enti, sono gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.*

---

<sup>77</sup> **Comma abrogato implicitamente** dall'art. 4 dell'Accordo prerogative sindacali del 15 ottobre 2018.

<sup>78</sup> **Comma disapplicato implicitamente** dall'art. 18 del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>79</sup> Si veda l'art. 45, comma 10, del CCRL 19 luglio 2023.

**[Art. 88****Norma di rinvio**

1. *Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed entro il 30 giugno 2002, la regolamentazione delle procedure di conciliazione in sede sindacale nonché quelle di arbitrato relative alle controversie individuali di lavoro.*
2. *Le parti si impegnano altresì a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed entro il 30 giugno 2002, la regolamentazione del trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:*
  - a) *l'integrale rispetto di quanto disposto dal D. lgs 124/1993, dalla L. 335/95, dalla L. 449/97 e loro successive modificazioni ed integrazioni in favore del personale assunto dall'1.1.1996 nonché di quello che abbia optato per l'applicazione della stessa disciplina;*
  - b) *la trasformazione dell'indennità premio di fine servizio in TFR; le trattenute attualmente operate ai lavoratori ai fini dell'indennità premio di fine servizio; la quota del TFR da destinare alla previdenza integrativa; la possibilità di erogare anticipazioni sul TFR;*
  - c) *procedere alla costituzione di un Fondo di pensione complementare ai sensi del D.Lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999 o comunque, al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti ovvero accedere ad altri fondi, a condizione di reciprocità;*
    - c1) *il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.), ai sensi dell'art. 49 del CCNL del 14.9.2000;*
    - c2) *in sede di accordo istitutivo del Fondo pensione, sarà anche determinata la quota di contribuzione a carico degli enti per le spese di avvio e di funzionamento.*
  - d) *definire le agibilità sindacali.*
3. *In sede di contrattazione collettiva regionale per il biennio economico 2002-2003, verranno riviste le posizioni economiche interne alle categorie, di cui alla tabella B), nell'ottica di una riduzione delle stesse, sopprimendo, con decorrenza 1.1.2002, le posizioni inferiori ai tabellari effettivi che derivano dagli aumenti relativi al quadriennio 98-2001 del CCRL.]<sup>80</sup>*

**Art. 89****Disposizioni transitorie e particolari**

1. *Nella stipulazione dei contratti individuali gli enti non possono inserire clausole peggiorative delle disposizioni dei CCNL ancora in vigore, dei CCRL o in contrasto con norme di legge.*
2. *Gli enti, considerate le specificità funzionali delle scuole materne, dei ricreatori e dei servizi integrativi scolastici, al fine di assicurare sempre più qualificati servizi all'utenza, anche attraverso adeguamenti organizzativi, potranno introdurre, mediante proprie fasi negoziali con i soggetti di cui all'art. 11, sperimentazioni in materia di calendario scolastico e orario di lavoro anche in deroga alla normativa prevista nel presente contratto.*

<sup>80</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

**[Art. 90  
Disapplicazioni**

1. *Dalla data di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 165/01, cessano di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.*
2. *Dalla data di cui al comma 1, sono inapplicabili le norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro e quelle emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con il presente contratto.*
3. *Dalla data di stipulazione del presente CCRL sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti con essi incompatibili in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate.]<sup>81</sup>*

---

<sup>81</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

TABELLA A <sup>82</sup>**Tabella riepilogativa aumenti contrattuali biennio 2000 -2001**

<b>qualifica</b>	<b>Aumenti tabellari mensili dal 1.7. 2000</b>	<b>Aumenti tabellari mensili dal 1.1.2001</b>	<b>Aumenti tabellari mensili dal 1.7.2001</b>	<b>AUMENTI A REGIME</b>
<b>1^ 2^ 3^</b>	L. 31.000 € 16,01	L. 91.000 € 47,00	L. 30.000 € 15,49	L. 152.000 € 78,50
<b>4^</b>	L. 33.000 € 17,04	L. 101.000 € 52,16	L. 30.000 € 15,49	L. 164.000 € 84,70
<b>5^</b>	L. 33.000 € 17,04	L. 101.000 € 52,16	L. 32.000 € 16,53	L. 166.000 € 85,73
<b>6^</b>	L. 36.000 € 18,59	L. 110.000 € 56,81	L. 37.000 € 19,11	L. 183.000 € 94,51
<b>7^</b>	L. 44.000 € 22,72	L. 127.000 € 65,59	L. 45.000 € 23,24	L. 216.000 € 111,55
<b>8^</b>	L. 44.000 € 22,72	L. 132.000 € 68,17	L. 46.000 € 23,76	L. 222.000 € 114,65

<sup>82</sup> **Tabella superata** in quanto ha già trovato applicazione.

**TABELLA B** <sup>83</sup>

**CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE**  
**valori economici dal 01.07.2001 A REGIME**

<b>Categoria D</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5</b>	<b>D6</b>	<b>D7</b>	<b>D8</b>
	L 20.651.000 € 10.655,35	L 23.063.000 € 11.911,04	L 24.963.000 € 12.892,31	L 26.447.000 € 13.658,74	L 28.511.000 € 14.724,70	L 29.850.000 € 15.416,24	L 32.100.000 € 16.578,27	L 34.923.000 € 18.036,22
<b>Categoria C</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>	<b>C8</b>
	L 17.847.000 € 9.217,21	L 18.707.000 € 9.661,36	L 19.632.000 € 10.139,08	L 20.127.000 € 10.394,73	L 20.928.000 € 10.808,41	L 21.600.000 € 11.155,47	L 22.300.000 € 11.516,99	L 23.200.000 € 11.981,80
<b>Categoria B</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>B3</b>	<b>B4</b>	<b>B5</b>	<b>B6</b>	<b>B7</b>	<b>B8</b>
	L 14.960.000 € 7.726,20	L 15.345.000 € 7.925,03	L 16.573.000 € 8.559,24	L 17.109.000 € 8.836,06	L 17.616.000 € 9.097,90	L 18.321.000 € 9.462,01	L 18.766.000 € 9.691,83	L 19.400.000 € 10.019,26
<b>Categoria A</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>A3</b>	<b>A4</b>	<b>A5</b>	<b>A6</b>	<b>A7</b>	<b>A8</b>
	L 13.473.000 € 6.958,22	L 13.885.000 € 7.171,00	L 14.412.000 € 7.443,18	L 14.809.000 € 7.648,21	L 15.021.000 € 7.757,70	L 15.421.000 € 7.964,28	L 15.927.000 € 8.225,61	L 16.470.000 € 8.506,05

<sup>83</sup> **Tabella superata.** Si veda da ultimo la Tabella B allegata al CCRL 19 luglio 2023.

TABELLA C <sup>84</sup>**Corrispondenze per il primo inserimento nella nuova classificazione**

<b>Precedente qualifica e livello differenziato</b>	<b>Trattamento economico di primo inquadramento</b>	<b>Posizione Economica di primo inquadramento</b>	<b>Nuova Categoria</b>
1	€. 7.757,70	A.5	A
1 <i>led</i>	€. 7.757,70	A.5	A
2	€. 7.757,70	A.5	A
2 <i>led</i>	€. 7.757,70	A.5	A
3	€. 7.757,70	A.5	A
3 <i>led</i>	€. 7.964,28	A.6	A
4	€. 8.559,24	B.3	B
4 <i>led</i>	€. 8.836,06	B.4	B
5	€. 9.462,01	B.6	B
5 <i>led</i>	€. 9.691,83	B.7	B
6	€. 10.394,73	C.4	C
6 <i>led</i>	€. 10.808,41	C.5	C
7	€. 11.911,04	D.2	D
7 <i>led</i>	€. 12.892,31	D.3	D
8	€. 14.724,70	D.5	D

<sup>84</sup> **Tabella superata** in quanto ha già trovato applicazione.

**TABELLA D** <sup>85</sup>**Tabella indennità integrativa speciale per le diverse categorie**

(valori in lire annui lordi per 12 mensilità, cui va aggiunta la 13<sup>a</sup> mensilità)

<b>Posizione di accesso</b>	<b>Valori Tabellari</b>	<b>Valori I.I.S.</b>
A1		6.244,15
B1		6.283,54
B6		6.338,85
C1		6.381,22
D1		6.456,03
D5		6.634,82

<sup>85</sup> **Tabella superata** ai sensi dell'art. 22, comma 2, del CCRL 26 novembre 2004.

**[ALLEGATO E <sup>86</sup>**

**DECLARATORIE**

**CATEGORIA A**

1. *Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:*
  - a) *conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;*
  - b) *contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;*
  - c) *problematiche lavorative di tipo elementare;*
  - d) *relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno, basate su interazione tra pochi soggetti.*
2. *Esemplificazione dei profili:*
  1. *lavoratore che provvede alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna ed il ritiro della documentazione amministrativa, anche mediante l'utilizzo di automezzi. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa;*
  2. *lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.*

*Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello, operatore, ausiliario, pulitore, operaio.*

---

<sup>86</sup> **Allegato superato** dall'Allegato A del CCRL 7 dicembre 2006.

### **CATEGORIA B**

- 1.** *Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:*
  - a)** *buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo ed eventuale corredo di corsi di formazione specialistici, attestati professionali, titoli abilitativi, esperienze specifiche, ovvero diplomi professionali) ed un grado di esperienza discreto;*
  - b)** *contenuto di supporto operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;*
  - c)** *discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili, anche mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni contabili;*
  - d)** *relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, e relazioni esterne di tipo indiretto. Relazioni con gli utenti relative alle mansioni di competenza.*
- 2.** *Esemplificazione dei profili:*
  - a)** *lavoratore che, nel campo amministrativo, provvede alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza, alla elaborazione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili di limitata complessità ed ampiezza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.*
  - b)** *lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecniche manuali o meccaniche anche di tipo specialistico, comportanti anche gravosità o disagio, mediante l'impiego di strumenti ed arnesi di lavoro, attrezzature complesse, nonché condurre mezzi anche adibiti al trasporto pubblico.*

*Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operaio specializzato, operatore socio assistenziale, esecutore tecnico, collaboratore amministrativo, autista, autista scuolabus, bambinaia.*

### **CATEGORIA C**

- 1.** *Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:*
  - a)** *approfondite conoscenze mono-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola media superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;*
  - b)** *contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, anche con possibilità di firma di atti finali, in quanto attribuita e relativa alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni nonché mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di media complessità;*
  - c)** *media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;*
  - d)** *relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.*
- 2.** *Esemplificazione dei profili:*
  - 1.** *lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza;*
  - 2.** *lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, nonché la predisposizione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili di media complessità ed ampiezza.*

*Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: esperto di attività socioculturali, educatore asilnido e figure assimilate, istruttore tecnico/manutentivo, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo/contabile.*

### **CATEGORIA D**

- 1.** *Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:*
  - a)** *elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea o con il diploma di laurea specialistico) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;*
  - b)** *contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con dirette responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi, compresa la firma di atti finali relativi alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni, nonché la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di rilevante complessità ed ampiezza;*
  - c)** *elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;*
  - d)** *relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziali. Il profilo può essere anche responsabile di unità organizzative come definite dal modello organizzativo dell'ente.*
- 2.** *Esemplificazione dei profili:*
  - a)** *lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;*
  - b)** *lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.;*
  - c)** *lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche;*
  - d)** *lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un rilevante grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, ovvero lo sviluppo di atti, anche regolamentari, d'indirizzo e normativi generali, e di elaborazioni amministrativo-contabili di elevata complessità ed ampiezza.*

*Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di laureato professionale, specialista in attività socio assistenziali, culturali ed educative, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività tecniche e manutentive, assistente sociale.]*

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti concordano nel ritenere che il ripristino della festività del 2 giugno come giorno festivo, secondo le previsioni della legge n. 336/2000 non comporta alcuna conseguenza rispetto alle 4 giornate di festività soppresse attribuite dalla legge n. 937/1977, dato che si tratta di una disciplina legislativa immediatamente precettiva che non prevede alcun effetto riduttivo sul numero delle festività stabilite nella citata legge n. 937/1977.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti concordano che nella predisposizione delle gare d'appalto gli enti aggiudicatori sono vincolati alla piena applicazione dei contenuti della legge n. 327/2000.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Le parti in occasione della prima tornata contrattuale esamineranno l'istituto della mobilità, approfondendo in particolare gli aspetti della formazione professionale.



## COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

"Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Unsiau, Confill Enti  
Locali - Cusal, Usppi - Cuspel - Fasil - Fadel"

### DICHIARAZIONE A VERBALE m. l.

Trieste, 1 marzo 2002

Il C.S.A. dichiara che alla firma su questo contratto collettivo regionale di lavoro, non può essere attribuito il valore di condivisione, piena e totale, sui quali il Coordinamento Sindacale Autonomo ha già espresso notevoli riserve e perplessità nel corso delle lunghe trattative, succedutesi in tutti questi anni. Si dichiara sorpreso e parimenti deluso poiché questo CCRL è stato voluto con gli scioperi dei lavoratori e con la mobilitazione delle masse.

La sottoscrizione del presente CCRL è dettata per il rispetto di un così tanto consenso, quindi, dall'esigenza fondamentale di consentire la partecipazione del C.S.A., con i suoi componenti, alla contrattazione generale, anche in sede di prossimo rinnovo del CCRL, alla contrattazione integrativa decentrata, nonché aziendale, per dare la massima tutela ai lavoratori.

Il C.S.A. sottolinea la scadente qualità per la classificazione, art. 2095 del Codice Civile, per il personale; non fa emergere i quadri; manca di un'effettiva manovra di riforma stipendiale per i lavoratori e con un salario accessorio subordinato alla volontà della parte datoriale.

Riteniamo, altresì, che al Coordinamento Sindacale Autonomo vada riconosciuto il merito di aver sollecitato e sostenuto in varie fasi di trattativa contrattuale diverse richieste fondamentali, per i lavoratori del comparto ENTI LOCALI, che non hanno trovato, al momento, la piena condivisione ed accoglienza da parte dell'Aran.

#### Principalmente:

- L'estensione della 14<sup>a</sup> mensilità ai lavoratori dei Comuni e delle Province;
- La modifica della norma contrattuale, ex art.21 comma sette del CCNL 6.7.1995, riguardo al trattamento economico per le assenze dovute a malattia;
- Il mancato riferimento normativo giuridico, innovativo, al personale educativo del servizio integrativo scolastico e delle attività per il tempo libero presso i ricreatori comunali, istituzione tipica, nonché centenaria, del Comune di Trieste, che sicuramente dovrà venir, in fase di prossimo rinnovo del presente CCRL, riconosciuto per colmare il vuoto contrattuale normativo regionale tuttora esistente.
- Il mancato accoglimento delle proposte per le scuole materne comunali in merito alle norme generali e sugli incentivi alla professionalità dei lavoratori delle medesime.
- La forte penalizzazione per il comparto della polizia locale sia per i livelli economici non adeguati alle mansioni svolte e perché dopo quattro anni di vuoto contrattuale percepisce economicamente meno di altri lavoratori di comparto sul resto del territorio nazionale, essendo considerato, inoltre, come personale da scrivania e non riconoscendogli la professionalità acquisita, NONCHÉ NON VI È L'ASSUNZIONE, DELLE QUALIFICHE PROFESSIONALI, DELL'ANZIANITÀ ED ESPERIENZA MATURATA, NONCHÉ LA MANCANZA DI CHIAREZZA PER LE NORTE DI ACCESSO DALL'INTERNO

Le Segreterie

FIADEL/CISAL *[Signature]* CISA *[Signature]*  
 SIAPOL/FIADEL CISAL *[Signature]* USPP *[Signature]*



## COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

"Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Unsiau, Confill Enti  
Locali - Cusal, Usppi - Cuspel - Fasil - Fadel"

**CCRL dipendenti enti locali  
chiusura biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio  
1998 - 2001**

### DICHIARAZIONE A VERBALE m. 2

Il C.S.A. nell'apporre la sigla all'intesa sul contratto collettivo regionale di lavoro (parte relativa alla chiusura biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio 1998 - 2001) dichiara la sua netta insoddisfazione per il mancato accoglimento da parte dell'ARERAN per quanto riguarda:

il riconoscimento normativo giuridico ed economico di un area contrattuale autonoma riservata ai professionisti degli enti pubblici.

In subordine, l'assoluta mancanza di alcun riconoscimento ai professionisti in servizio, in possesso di diploma di scuola media superiore di ambito tecnico (geometra, perito industriale) inquadrati in un profilo professionale che prevede lo svolgimento di mansioni per le quali è richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione.

Tale personale, pur svolgendo da anni incarichi professionali per i quali è richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione con espletamento di compiti riconducibili espressamente a profili di categoria D (*omississ ...lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti sistemi di prevenzione ecc. ...*), regolarmente affidati con determinazioni dirigenziali individuali, è rimasto inquadrato nella categoria C senza alcun riconoscimento di progressione né verticale né orizzontale.

Anzi, con l'introduzione di ulteriori posizioni economiche intermedie, detto personale vede allontanarsi qualsiasi possibilità concreta di una futura progressione accettabile in termini temporali ed economici.

Ciò nonostante il nostro concreto intervento in sede negoziale teso ad evidenziare l'appiattimento sia professionale che retributivo di questa categoria in spregio alla disciplina dell'art.2095 del Codice Civile.

Trieste, li 01/03/02

FIADEL/CISAL

*Andy Rebel*

Le Segreterie

CISAS *fadell. Bruns*

SIAROL, FIADOL/CISAL *G. F. ...*

USPPI *d'ord. ue fadell. Bruns*

## **Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico - area enti locali - biennio economico 2002-2003 e quadriennio normativo (1<sup>a</sup> fase) 2002-2005 (sottoscritto il 26 novembre 2004)**

### **INDICE**

#### **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1** Campo di applicazione

**Art. 2** Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

#### **CAPO II RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 3** Conferma sistema relazioni sindacali

**Art. 4** Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

#### **CAPO III FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI**

**Art. 5** Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

#### **CAPO IV SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

**Art. 6** Applicazione dell'art. 88, 3° comma, del CCRL 1 agosto 2002

**Art. 7** Utilizzazione di personale presso altri enti e servizi in convenzione. Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

#### **CAPO V DISPOSIZIONI PER L'AREA DI VIGILANZA E DELLA POLIZIA LOCALE**

**Art. 8** Indennità del personale dell'area di vigilanza

**Art. 9** Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero

#### **CAPO VI DISPOSIZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 10** Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

**Art. 11** Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario

**Art. 12** Cause di cessazione del rapporto di lavoro

**CAPO VII  
DISPOSIZIONI DISCIPLINARI**

- Art. 13** Obblighi del dipendente
- Art. 14** Sanzioni e procedure disciplinari
- Art. 15** Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
- Art. 16** Codice disciplinare
- Art. 17** Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 18** Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Art. 19** Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 20** Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO I  
ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE**

- Art. 21** Nozione di retribuzione
- Art. 22** Aumenti contrattuali
- Art. 23** Effetti dei nuovi stipendi
- Art. 24** Disciplina delle risorse decentrate
- Art. 25** Incrementi delle risorse decentrate
- Art. 26** Istituzione e disciplina della indennità di comparto
- Art. 27** Finanziamento delle progressioni orizzontali
- Art. 28** Tredicesima mensilità
- Art. 29** Trattamento di maternità

**CAPO II  
COMPENSI, INDENNITÀ E ALTRI BENEFICI ECONOMICI**

- Art. 30** Modifiche all'art. 21 del CCRL 1 agosto 2002
- Art. 31** Compensi per produttività
- Art. 32** Personale distaccato alle associazioni degli enti
- Art. 33** Dipendenti in distacco sindacale
- Art. 34** Straordinario per calamità naturali
- Art. 35** Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale
- Art. 36** Indennità di rischio

**Art. 37** Benefici economici per gli invalidi per servizio

**CAPO III  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Art. 38** Molestie sessuali

**CAPO VI <sup>87</sup>  
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

**Art. 39** Conferma di discipline precedenti

**Art. 40** Norma programmatica relativa alla mobilità tra gli Enti del Comparto Unico

**Art. 41** Norma di rinvio

---

<sup>87</sup> Così come pubblicato nel BUR n. 50 del 15 dicembre 2004.

## **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente CCRL si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalle Province, dai Comuni, dalle Comunità Montane, e dagli altri Enti Locali, così come previsto dalla L.R. n. 13/1998 e successive modifiche ed integrazioni.

### **Art. 2**

#### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

## **[CAPO II**

## **RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3**

#### **Conferma sistema relazioni sindacali**

1. *Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCRL del 01.08.2002 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.*

### **Art. 4**

#### **Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale**

1. *Il testo dell'art. 5 del CCRL del 01.08.2002 è sostituito dal seguente:*
  1. *Per gli enti, territorialmente contigui la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto; l'iniziativa può essere assunta dalle OO.SS. rappresentative degli enti del comparto o da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa.*
  2. *I protocolli devono precisare:*
    - a) *la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;*
    - b) *la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente CCRL, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;*

- c) *la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 6 del CCRL 01.08.2002;*
- d) *i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.*
- 3. *I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:*
  - a) *le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;*
  - b) *le materie, tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata, che si intendono affidare alla sede territoriale con la eventuale specificazione degli aspetti di dettaglio, che devono essere riservate alla contrattazione di ente;*
  - c) *le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;*
  - d) *le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.*<sup>88</sup>

### **CAPO III FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI**

#### **[Art. 5**

#### **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

1. *Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.*
2. *In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.*
3. *Nell'ambito delle forme di partecipazione sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:*
  - a) *raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;*
  - b) *individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;*
  - c) *formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;*
  - d) *formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.*

---

<sup>88</sup> **Disposizioni disapplicate** dall'art. 34, comma 7, del CCRL 15 ottobre 2018.

4. *Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.*
5. *In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 39 del CCRL del 01.08.2002, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:*
  - a) *affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;*
  - b) *favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.*
6. *I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCRL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.*
7. *Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.*
8. *I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.*
9. *Al fine di assicurare la piena funzionalità dei suddetti Comitati in tutti le Amministrazioni, gli Enti, territorialmente contigui, possono costituire, previo accordo con le organizzazioni sindacali, un unico Comitato disciplinandone preventivamente la composizione e le modalità di funzionamento. Fermo restando quanto precisato ai commi precedenti, i Comitati così costituiti non potranno essere composti da più di 6 componenti titolari e 6 supplenti.]<sup>89</sup>*

## CAPO IV SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

### [Art. 6

#### **Applicazione dell'art. 88, 3° comma, del CCRL 1 agosto 2002**

1. *In applicazione dell'art. 88, comma 3, del CCRL 01.08.2002, con decorrenza 01 giugno 2004, le posizioni inferiori ai tabellari effettivi che sono derivati dagli aumenti relativi al quadriennio 1998-2001 vengono soppresse, e più precisamente così come segue:*
  - ⇒ categoria D: posizione economica D1;
  - ⇒ categoria C: posizioni economiche C1-C2-C3;

---

<sup>89</sup> **Articolo da ritenersi disapplicato**, avendo l'art. 14 del CCRL 7 dicembre 2006 ridisciplinato la materia (A.Re.Ra.N.).

- ⇒ categoria B: posizioni economiche B1-B2;  
 ⇒ categoria A: posizioni economiche A1-A2-A3-A4.

2. Con la stessa decorrenza del 1 giugno 2004, il personale che alla stessa data è collocato in una delle posizioni sopresse di cui al comma 1 è inquadrato con le corrispondenze di cui alla tabella C allegata al CCRL 01.08.2002, e come di seguito specificato:

<b>TABELLA DI CORRISPONDENZA IN APPLICAZIONE ART. 88, 3° COMMA, CCRL 01.08.2002</b>	
<b>Inquadramento PRE applicazione art. 88</b>	<b>Inquadramento POST applicazione art. 88</b>
	D8
D8	D7
D7	D6
D6	D5
D5	D4
D4	D3
D3	D2
D2	D1
D1	
	C8
	C7
	C6
C8	C5
C7	C4
C6	C3
C5	C2
C4	C1
C3	
C2	
C1	
	B8
	B7
B8	B6
B7	B5
B6	B4
B5	B3
B4	B2
B3	B1
B2	
B1	
	A8
	A7
	A6
	A5
A8	A4
A7	A3

A6	A2
A5A	A1
A4	
A3	
A2	
A1	

3. A far data dal 01 giugno 2004 le nuove categorie e posizioni economiche risultano così definite:

categoria D	D1 (ex D2)	D2 (ex D3)	D3 (ex D4)	D4 (ex D5)	D5 (ex D6)	D6 (ex D7)	D7 (ex D8)	D8
categoria C	C1 (ex C4)	C2 (ex C5)	C3 (ex C6)	C4 (ex C7)	C5 (ex C8)	C6	C7	C8
categoria B	B1 (ex B3)	B2 (ex B4)	B3 (ex B5)	B4 (ex B6)	B5 (ex B7)	B6 (ex B8)	B7	B8
categoria A	A1 (ex A5)	A2 (ex A6)	A3 (ex A7)	A4 (ex A8)	A5	A6	A7	A8

4. Le eventuali progressioni orizzontali riferite al personale che occupava una delle posizioni economiche soppresse ai sensi del comma 1, svolte o da svolgersi, in applicazione di quanto disposto dall'art. 26 del CCRL 1998-2001, vengono riassorbite con la medesima decorrenza del comma 3 nei valori economici indicati nelle tabelle G ed H del presente CCRL.
5. Le risorse delle progressioni orizzontali rese disponibili per effetto del riassorbimento di cui al comma precedente, e limitatamente alle posizioni soppresse, sono riacquisite nella disponibilità del fondo di cui all'art. 20 del CCRL 01.08.2002.]<sup>90</sup>

#### [Art. 7

#### **Utilizzazione di personale presso altri enti e servizi in convenzione.**

##### **Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione**

- 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 CCRL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione, atto di gestione di diritto privato del rapporto di lavoro e come tale non assimilabile alle convenzioni di cui all'art. 30 del D. Lgs 267/2000, 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. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.
- 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'altro ente utilizzatore.

<sup>90</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

3. *La contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può prevedere forme aggiuntive di incentivazione economica a favore del personale, secondo la disciplina dell'art. 21 del CCRL 01.08.2002 ed utilizzando le risorse disponibili secondo l'art. 24 del presente CCRL*
4. *I lavoratori che operano presso l'Ente utilizzatore a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati di cui al comma 7; il relativo importo annuale, indicato nel comma 5, è riproporzionato in base al tempo di lavoro e si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento.*
5. *Il valore su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi di cui al comma 4, rimane confermato negli importi di cui all'art. 33, comma 2 del C.C.R.L. 01/08/2002.*
6. *Al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati nel comma 2 e 4 dell'art. 63 del C.C.R.L. 01.08.02.*
7. *La disciplina dei commi 3, 4, 5 e 6 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato parzialmente per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000.]<sup>91</sup>*

## **CAPO V DISPOSIZIONI PER L'AREA DI VIGILANZA E DELLA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 8**

#### **Indennità del personale dell'area di vigilanza**

1. L'indennità prevista dall'art. 30, comma 10, lettera a) del CCRL 01.08.2002 per il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità ed è rideterminata in € 1.130,00 annui lordi con decorrenza dall'1.1.2003<sup>92</sup>.
2. L'indennità prevista dall'art. 30, comma 10, lettera b) del CCRL 01.08.2002 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della citata legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 mensili lordi per 12 mensilità ed è rideterminata in € 765,00 annui lordi a decorrere dall'1.1.2003.

### **Art. 9**

#### **Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero**

1. Il personale della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett. a) del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, ha diritto alla fruizione di permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.

---

<sup>91</sup> Ai sensi dell'art. 27, comma 7, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è **disapplicato e sostituito** dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 27.

<sup>92</sup> Per la rideterminazione dell'importo, si veda da ultimo l'art. 37 del CCLR 19 luglio 2023.

## CAPO VI DISPOSIZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 10

#### **Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali**

1. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
2. Le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

### [Art. 11

#### **Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario**

1. *Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999) salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.*
2. *I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art. 46 del CCRL 01.08.2002, e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.]<sup>93</sup>*

### [Art. 12

#### **Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

1. *La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 21, 22 e 25 del CCNL stipulato in data 6.7.1995, ha luogo:*
  - a) *al raggiungimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'ente*
  - b) *per dimissioni del dipendente;*
  - c) *per decesso del dipendente.]<sup>94</sup>*

---

<sup>93</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** dall'art. 21 del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>94</sup> **Articolo disapplicato implicitamente** dall'art. 31 del CCRL 7 dicembre 2006.

## **CAPO VII DISPOSIZIONI DISCIPLINARI**

### **Art. 13 Obblighi del dipendente**

- 1.** Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo-  
nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato.
- 2.** Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
- 3.** In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a)** collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b)** rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;
  - c)** non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d)** nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR del 28 dicembre 2000 n. 445 in tema di autocertificazione;
  - e)** rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
  - f)** durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - g)** non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
  - h)** eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
  - i)** vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
  - j)** avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
  - k)** non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

- l)** non chiedere nè accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m)** osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n)** comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse;
- o)** in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p)** astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

#### **Art. 14**

#### **Sanzioni e procedure disciplinari <sup>95</sup>**

- 1.** Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 13 del presente CCRL danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a)** rimprovero verbale;
  - b)** rimprovero scritto (censura);
  - c)** multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
  - d)** sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
  - e)** sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
  - f)** licenziamento con preavviso;
  - g)** licenziamento senza preavviso.
- 2.** L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Nel caso di utilizzazione del lavoratore presso altri Enti o nel caso di servizi in convenzione, fattispecie disciplinate dall'art. 7, l'ente competente ad adottare un provvedimento disciplinare, salvo il caso del rimprovero verbale che è sempre di competenza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, è l'Ente di appartenenza del dipendente. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni che decorrono:
  - a)** dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;
  - b)** dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del

---

<sup>95</sup> L'applicabilità del presente articolo deve essere valutata alla luce degli articoli da 55 a 55-novies del decreto legislativo n. 165/2001.

---

responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
5. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito.
6. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 16 del presente CCRL, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 16, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche".
12. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del decreto legislativo n. 165/2001, in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

**Art. 15<sup>96</sup>**

**Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

1. Gli enti adottano, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCRL 01.08.2002, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n. 93/131/CEE. Le parti, allo scopo di favorire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo uno specifico codice-tipo.

**Art. 16<sup>97</sup>**

**Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:
  - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

---

<sup>96</sup> L'applicabilità del presente articolo deve essere valutata alla luce degli articoli da 55 a 55-novies del decreto legislativo n. 165/2001.

<sup>97</sup> L'applicabilità del presente articolo deve essere valutata alla luce degli articoli da 55 a 55-novies del decreto legislativo n. 165/2001.

- b)** condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c)** negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d)** inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e)** rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f)** insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

- 5.** La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - a)** recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
  - b)** particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
  - c)** assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
  - d)** ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
  - e)** svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
  - f)** testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
  - g)** comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
  - h)** alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
  - i)** manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300 del 1970;
  - j)** atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
  - k)** violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
  - l)** sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
- 6.** La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 21, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del presente CCRL nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata.
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

- 
- g)** recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
  - h)** condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - i)** violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
  - j)** reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.
- 8.** La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a)** terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
  - b)** accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
  - c)** condanna passata in giudicato:
    - 1.** per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n. 267 del 2000.
    - 2.** per gravi delitti commessi in servizio;
    - 3.** per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
  - d)** condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  - e)** condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - f)** violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
- 9.** Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art.13 del presente CCRL quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
- 10.** Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

**Art. 17<sup>98</sup>****Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Qualora l'ente sia venuto a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 14, comma 2, del presente CCRL.
4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 16 (codice disciplinare) del presente CCRL, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato.  
Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 cpp, pronunciata con la formula il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso, si procede analogamente al comma 7.
9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis del c.p.p.

---

<sup>98</sup> L'applicabilità del presente articolo deve essere valutata alla luce degli articoli da 55 a 55-novies del decreto legislativo n. 165/2001.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 16 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) del presente CCRL, e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il progresso ordinamento professionale.
11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

#### **Art. 18<sup>99</sup>**

##### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 19<sup>100</sup>**

##### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 16 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso) del presente CCRL.

---

<sup>99</sup> L'applicabilità del presente articolo deve essere valutata alla luce degli articoli da 55 a 55-novies del decreto legislativo n. 165/2001.

<sup>100</sup> L'applicabilità del presente articolo deve essere valutata alla luce degli articoli da 55 a 55-novies del decreto legislativo n. 165/2001.

3. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992; per le medesime finalità, nei confronti del personale degli enti locali trova applicazione la disciplina degli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 267 del 2000.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 17 del presente CCRL in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 21 comma 2, lett. b) del presente CCRL, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, ai sensi dell'art. 17, commi 7 e 8 del presente CCRL, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 17, comma 7, secondo periodo, del presente CCRL, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

**Art. 20<sup>101</sup>**

**Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari**

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto, sono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro avvio con la notifica della contestazione.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano, qualora più favorevoli, le sanzioni previste dall'art. 25 (codice disciplinare) del CCNL del 6 luglio 1995, senza le modifiche apportate dal presente contratto.
3. In sede di prima applicazione del presente CCRL, il codice disciplinare di cui all'art. 16 deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCRL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.
4. Per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo ricompreso tra la data di sottoscrizione del presente CCRL e quella di decorrenza della efficacia del codice disciplinare, trova applicazione quanto previsto dai commi 1 e 2.

**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO IV<sup>102</sup>**

**ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE**

**Art. 21**

**Nozione di retribuzione**

- [1. *La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.*] <sup>103</sup>
- [2. *La retribuzione corrisposta al personale dipendente è definita come segue:*
  - a) *retribuzione mensile che è costituita dal valore economico mensile previsto per la prima posizione economica di ogni categoria (A1, B1, C1, D1, PLS1, PLA1, PLB1, PLC1) nonché per le altre posizioni d'accesso di cui all'art. 25, comma 7, del CCRL 01.08.2002 previste attualmente in B4 (ex B6), B5 (ex B7), D4 (ex D5);*
  - b) *retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria nonché dall'indennità integrativa speciale conglobata;*
  - c) *retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;*
  - d) *retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13<sup>a</sup> mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento; sono escluse le somme*

---

<sup>101</sup> L'applicabilità del presente articolo deve essere valutata alla luce degli articoli da 55 a 55-novies del decreto legislativo n. 165/2001.

<sup>102</sup> Così come pubblicato nel BUR n. 50 del 15 dicembre 2004.

<sup>103</sup> **Disciplina sostituita da quella contenuta nell'art. 60, comma 1, del CCRL 7 dicembre 2006.**

*corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.]* <sup>104</sup>

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'art. 85 del CCRL 01.08.2002 si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore. <sup>105</sup>
- [4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26.] <sup>106</sup>
- [5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art. 18, comma 6 del CCNL del 6.7.1995, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.] <sup>107</sup>

#### [Art. 22

#### **Aumenti contrattuali**

1. Gli aumenti contrattuali tabellari sono indicati dalle allegatte tabelle A, B con gli importi ivi previsti e le decorrenze previste dal presente CCRL.
2. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella D allegata al CCRL del 01.08.2002, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare, come da allegata tabella C; detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.
3. I più elevati importi di indennità integrativa speciale attualmente in godimento da parte del personale delle categorie B e D, rispetto all'importo conglobato nello stipendio, sono conservati come assegno personale non riassorbibile ed utile ai fini del trattamento di pensione e di fine servizio. Gli stessi importi sono ricompresi nella nozione del trattamento economico di cui all'art. 21, comma 2, lett. b), del presente CCRL.
4. A seguito della applicazione della disciplina dei commi 2 e 3, gli importi annui del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo del sistema di classificazione sono rideterminati, a regime, con decorrenza dall'1.1.2003.
5. Sono confermati: la tredicesima mensilità, la retribuzione individuale di anzianità e gli altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.
6. Il trattamento economico complessivo spettante al personale è quello determinato dalle tabelle E ed F con le decorrenze ed importi ivi indicati. La tabella E è riferita al personale in servizio al 01.08.2002. La tabella F è riferita al personale entrato in servizio successivamente al 01.08.2002.] <sup>108</sup>

#### [Art. 23

#### **Effetti dei nuovi stipendi**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2002-2003, gli incrementi di cui all'art. 22, hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trat-

<sup>104</sup> **Disciplina sostituita** da quella contenuta nell'art. 60, comma 2, del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>105</sup> Si veda ora l'art. 18 del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>106</sup> **Comma abrogato** dall'art. 27, comma 2, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>107</sup> **Disciplina sostituita** da quella contenuta nell'art. 60, comma 3, del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>108</sup> **Commi 1 ,2, 4, 5 e 6 superati** in quanto hanno già esplicitato i loro effetti. La disposizione di cui al comma 3 conserva comunque i suoi effetti nei confronti del personale cui è stata al tempo applicata.

tamento di quiescenza; agli effetti della indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, 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 aumenti contrattuali, 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.
3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 22, comma 2, del presente CCRL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.]<sup>109</sup>

#### [Art. 24

#### **Disciplina delle risorse decentrate**

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.
2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 25, commi 1 e 2, del presente CCRL vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 17, comma 8, art. 20, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, m, n; art. 20, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche del CCRL 01.08.2002. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 20, comma 5 del CCRL 01.08.2002 limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.
3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 20, comma 1, lettere d), e) k), l).
4. Resta confermata la disciplina dell'art. 21, comma 4, del CCRL 01.08.2002 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.]<sup>110</sup>

#### **Art. 25**

#### **Incrementi delle risorse decentrate**

- [1. Le risorse decentrate previste dall'art. 24, comma 2, del presente CCRL sono incrementate, da gennaio 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.
2. Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza da gennaio 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.
3. L'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;
4. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nel comma 3, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

<sup>109</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

<sup>110</sup> **Articolo superato** dalla successiva disciplina. Si veda ora l'art. 45 del CCRL 19 luglio 2023.

5. *Gli incrementi indicati nel presente articolo, commi 2 e 4, non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.]*<sup>111</sup>
6. È confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 26 del CCRL 01.08.2002 l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996. È altresì confermata l'indennità al personale che già la percepiva in data antecedente l'entrata in vigore del CCRL 01.08.2002.

**[Art. 26**

**Istituzione e disciplina della indennità di comparto**

1. *L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.*
2. *L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'istituzione della indennità di comparto non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10 della legge n. 335 del 1995.*
3. *L'indennità viene corrisposta come di seguito indicato:*
  - a) *con decorrenza dell'1.1.2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella D allegata al presente CCRL;*
  - b) *con decorrenza dal 1.1.2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D, a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art.24, comma 2, del presente CCRL;*
  - c) *con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 24, comma 2, del presente CCRL.*
4. *Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 3, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.]*<sup>112</sup>

**[Art. 27**

**Finanziamento delle progressioni orizzontali**

1. *Si conferma che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato e/o beneficerà della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 26 del CCRL 02.08.2002 sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 24, comma 2, del presente CCRL.*

<sup>111</sup> **Commi da 1 a 5 superati** dai successivi CCRL.

<sup>112</sup> **Articolo superato** dall'art. 70 del CCRL 7 dicembre 2006. Per l'incremento dell'importo si veda l'art. 31 del CCRL 19 luglio 2023.

2. *Gli oneri di cui al comma 1 sono calcolati su base annua e sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*
3. *Dalla data di decorrenza dei maggiori compensi di cui al comma 1, le risorse dell'art. 24, comma 2 (disciplina risorse decentrate) del presente CCRL, vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti.*
4. *Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.] <sup>113</sup>*

**[Art. 28**

**Tredicesima mensilità**

1. *Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.*
2. *L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art., comma 2, lett. c) del presente CCRL, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.*
3. *Nel caso di riclassificazione del personale, ai sensi dell'art. 27 del CCRL 01.02.2002, trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.*
4. *La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.*
5. *Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato, o frazione di mese superiore a 15 giorni, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nel mese contiguo a servizio intero.*
6. *I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.*
7. *Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.] <sup>114</sup>*

**[Art. 29**

**Trattamento di maternità**

1. *L'estensione al personale degli Enti Locali del trattamento di maternità previsto nell'Ente Regione Friuli Venezia Giulia avverrà a partire dall'1.12.2005 con modalità applicative da definirsi tra le parti in tempo utile.] <sup>115</sup>*

<sup>113</sup> **Articolo superato** dalla successiva disciplina. Si veda ora l'art. 45 del CCRL 19 luglio 2023.

<sup>114</sup> **Articolo abrogato** dall'art. 30, comma 10, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>115</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti. Si veda l'art. 20 del CCRL 7 dicembre 2006.

## CAPO II COMPENSI, INDENNITÀ E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

### Art. 30

#### Modifiche all'art. 21 del CCRL 1 agosto 2002

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.000.
- [2. All'art. 21, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:  
"i) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.".]<sup>116</sup>

### [Art. 31

#### Compensi per produttività

1. L'art. 22 del CCRL del 01.08.2002 è sostituito dal seguente:
  1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 21, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
  2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.
  3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.
  4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.".]<sup>117</sup>

### Art. 32

#### Personale distaccato alle associazioni degli enti

1. Al personale distaccato, ai sensi dell'art. 271, comma 2, del D. Lgs. n. 267 del 2000 presso gli organismi nazionali e regionali delle autonomie locali, compete il trattamento economico

---

<sup>116</sup> Si veda l'art. 21 del CCRL 1 agosto 2002, come integrato dal presente articolo.

<sup>117</sup> Si veda l'art. 22 del CCRL 1 agosto 2002, come sostituito dal presente articolo.

previsto dall'art. 21, comma 2, lett. c)<sup>118</sup> del presente CCRL ivi compresa la tredicesima mensilità e la indennità di comparto disciplinata dall'art. 26<sup>119</sup> del presente CCRL; i relativi oneri sono confermati a carico dell'ente di appartenenza.

### **[Art. 33**

#### **Dipendenti in distacco sindacale**

1. L'art. 69 del CCRL 01.08.2002 è sostituito dal seguente:

*"1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione di cui all'art. 21, comma 2, lett. c) del presente CCRL (nozione di retribuzione) ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 26 del presente CCRL.*

*2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica. In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 21, comma 2, lett. a) del CCRL 01.08.2002 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale. La valutazione attribuibile è pari alla media risultante nell'Ufficio presso il quale il dipendente risulta assegnato.*

*3. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica.*

*4. Al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt. 31-34 del CCRL 01.08.2002 oltre al trattamento indicato nel comma 1, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori.".]<sup>120</sup>*

### **Art. 34**

#### **Straordinario per calamità naturali**

1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di posizione organizzativa.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione con effetto dal gennaio 2002.

### **Art. 35**

#### **Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale**

[1. All'art. 18 del CCRL 01.08.2002 è aggiunto il seguente comma 3:

*"3. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa, senza riduzione di debito orario,*

---

<sup>118</sup> Si veda ora l'art. 60, comma 2, lett. c), del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>119</sup> Si veda l'art. 70 del CCRL 7 dicembre 2006. Per l'incremento dell'importo si veda l'art. 31 del CCRL 19 luglio 2023.

<sup>120</sup> Si veda l'art. 69 del CCRL 1 agosto 2002, come sostituito dal presente articolo.

*ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente pari o maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art. 56, comma 1, del presente contratto. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative.”.]<sup>121</sup>*

2. In occasione di consultazioni elettorali o referendarie, le ore di lavoro aggiuntivo prestate, nel rispetto della disciplina dell'art. 6 del CCRL 25.07.2001 dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono retribuite con un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 21, comma 2, lett. d)<sup>122</sup> - nozione di retribuzione -, del presente CCRL nelle seguenti misure:
  - a) 15 %, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno;
  - b) 20 %, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - c) 25 % nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo.
3. Nel caso di lavoro aggiuntivo prestato dal lavoratore a tempo parziale orizzontale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, in deroga al limite del tempo pieno e in misura eccedente rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 6, comma 2, del CCRL 25.07.2001, ai fini della determinazione del compenso da corrispondere al dipendente interessato, le percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, di cui alle lett. a), b) e c) del comma 2, sono ridefinite nella misura unica del 50%.
4. Per il lavoro straordinario, effettuato in deroga alla disciplina di cui all'art. 6, comma 5<sup>123</sup>, primo periodo, del CCRL 25.07.2001, dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, trova applicazione, ai fini della determinazione del relativo compenso, la disciplina generale dell'art. 17 del CCRL 01.08.2002.
5. La presente disciplina trova applicazione con effetto dal gennaio 2003.

#### [Art. 36

#### **Indennità di rischio**

1. *La misura della indennità di rischio di cui all'art. 62 del CCRL 01.08.2002 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.]<sup>124</sup>*

#### **Art. 37**

#### **Benefici economici per gli invalidi per servizio**

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del

<sup>121</sup> Si veda il comma 3 dell'art. 18 del CCRL 1 agosto 2002, come aggiunto dal presente comma.

<sup>122</sup> Si veda ora l'art. 60, comma 2, lett. d), del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>123</sup> Si segnala che nel testo del comma 4 è presente un refuso: nel rinviare all'art. 6 del CCRL 25 luglio 2001 viene indicato erroneamente il comma 5, in luogo del comma 4. Pertanto, tale rinvio deve intendersi riferito all'art. 6, comma 4, del CCRL 25 luglio 2001.

<sup>124</sup> **Disposizione abrogata dall'art. 6, comma 6, del CCRL 15 ottobre 2018, a far data dal primo contratto collettivo decentrato integrativo successivo alla stipulazione del medesimo CCRL.**

2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

2. La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei confronti del personale che abbia conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato o, eventualmente, dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni, e il trattamento economico da prendere a base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

## **CAPO V <sup>125</sup>** **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **[Art. 38]** **Molestie sessuali**

1. *Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona.*
2. *La molestia sessuale è fonte di lesione di tale diritto nonché fonte di discriminazione tale da compromettere la realizzazione della uguaglianza sostanziale fra donne e uomini nel lavoro, così come previsto dalle normative in materia di parità e di pari opportunità quali la legge n. 903/1977 e la legge n. 125/1991.*
3. *La raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 e l'allegato Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali a tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, afferma: "... le molestie sessuali rappresentano un problema grave per un gran numero di lavoratrici nell'ambito della Comunità Europea ed una ricerca condotta negli Stati Membri ha confermato senza possibilità di dubbio che i ricatti sessuali ... non rappresentano un fenomeno isolato e che per milioni di donne della Comunità Europea rappresentano una componente sgradevole ed inevitabile della vita lavorativa ...".*
4. *Le molestie sessuali, oltre ad essere considerate un illecito, guastano l'ambiente di lavoro con conseguenze negative anche per quanto riguarda efficienza e produttività, per cui spetta alle Amministrazioni farsi garanti di un ambiente esente da simili comportamenti, assicurando adeguate procedure.*
5. *Le Amministrazioni recepiscono la Raccomandazione ed il Codice di Condotta.*
6. *Le Amministrazioni dovranno altresì effettuare uno "screening" teso a conoscere la situazione reale e l'incidenza del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nei territori di competenza.*
7. *Le Amministrazioni, in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali, individuano luoghi e modalità per sostenere ed assistere le persone vittime di molestie sessuali, stipulando, laddove possibile, convenzioni per il gratuito patrocinio in casi di ricorso in giudizio.*
8. *"Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti basati sul sesso che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro: nella definizione rientrano quindi comportamenti importuni con manifestazioni fisiche, verbali o non verbali" (cit. da Raccomandazione CEE).*
9. *Dalle ricerche effettuate nell'ambito dei luoghi di lavoro emerge che i comportamenti più diffusi di cui sono fatte oggetto le lavoratrici nei luoghi di lavoro sono:*

---

<sup>125</sup> Così come pubblicato nel BUR n. 50 del 15 dicembre 2004.

- 
- comportamenti fisici a connotazione sessuale, esempio: contatti fisici intenzionali non giustificati;
  - comportamenti verbali a connotazione sessuale, esempio: proposte o pressione a partecipare ad atti sessuali, inviti insistenti;
  - comportamenti non verbali a connotazione sessuale, esempio: mostrare foto o oggetto pornografici, sguardi e ammiccamenti insistenti e lascivi;
  - comportamenti basati sul sesso, esempio: allusioni, intimidazioni, rilievi riguardanti l'aspetto fisico.
10. Le Amministrazioni che, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, adotteranno il Codice, dovranno introdurre le modifiche o le integrazioni ai Regolamenti che contengano norme in contrasto con il Codice stesso.
  11. Dovranno altresì verificare tutte le procedure riguardanti la gestione del personale, tra cui, in particolare: trasferimenti e mobilità, riconoscimenti professionali e retributivi, orario di lavoro, partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale.
  12. Quanto sopra è determinato dal fatto che le molestie sessuali, oltre ad inquinare l'ambiente di lavoro, possono essere usate quale elemento di scambio per la concessione di particolari vantaggi o per evitare svantaggi.
  13. In questi casi si configura un vero e proprio ricatto sessuale che può comportare un "abuso di autorità" in quanto chi detiene la funzione di controllo o di dirigenza detiene, altresì, il potere di assumere una decisione che riguarda la vita professionale della persona oggetto di molestie.
  14. La molestia ed il ricatto sessuale sono riconosciuti fonte di discriminazione diretta o indiretta e di negazione dei diritti. Pertanto nelle fattispecie trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 16 del presente CCRL, inclusa la sanzione disciplinare del licenziamento.
  15. Sono sanzionabili come sopra ex art. 16 del presente CCRL anche i casi di ritorsione diretta o indiretta posta nei confronti di chi denuncia casi di molestie e/o di eventuali testimoni.
  16. Nei confronti del soggetto ritenuto responsabile di molestia e /o ricatto sessuale verrà disposto il trasferimento d'ufficio ad altra sede e/o ufficio.
  17. Le Amministrazioni firmatarie del presente accordo sono responsabili dell'applicazione del Codice.
  18. La Raccomandazione CEE afferma: "Per la denuncia di casi effettivi di molestia sessuale è di grande importanza predisporre una procedura chiara e precisa concepita in modo da consentire una soluzione pronta ed efficace del problema ....".
  19. La persona vittima di comportamenti molesti, interessata a porvi fine senza particolari finalità, può richiedere l'intervento del Consigliere di fiducia e /o del Comitato Pari Opportunità e /o del Dirigente della struttura di appartenenza affinché si pervenga ad una soluzione informale e pacifica del caso.
  20. Qualora l'interessata/o ritenga inadeguati i tentativi di soluzione del problema sul piano informale può ricorrere alla procedura formale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto ed è indirizzata al consigliere di fiducia ed all'Amministrazione di appartenenza.
  21. Le Amministrazioni provvederanno con atti formali a promuovere indagini nonché ad avviare il relativo procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 24 del CCNL del 6.7.1995 così come sostituito dall'art. 14 del presente CCRL.
  22. L'interessata/o può, nel corso di tutto il procedimento d'inchiesta, chiedere l'assistenza di una persona di sua fiducia.
  23. Le parti pubbliche e le Organizzazioni Sindacali auspicano che venga istituita presso ogni Amministrazione la figura del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo, quale esperto consulente nei casi di trattazione di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. In particolare il Consigliere di fiducia deve essere personale professionalmente qualificato e riconosciuto da tutte le parti interessate (Amministrazione, Organizzazioni Sindacali, dipendenti); può essere interno od esterno

*all'Amministrazione; agisce in piena autonomia.*

24. *La Consigliere di fiducia, di sesso femminile, può essere individuata anche tra le figure già esistenti all'interno dell'Amministrazione.*
25. *L'Amministrazione dovrà provvedere a fornire mezzi e risorse affinché la Consigliere di fiducia possa svolgere le funzioni attribuitele.]* <sup>126</sup>

## CAPO VI <sup>127</sup>

### DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

#### Art. 39

#### Conferma di discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCRL, e in attesa della sottoscrizione del testo unificato delle disposizioni contrattuali del comparto, restano confermate, ove non disapplicate, la disciplina del CCNL 6.7.1995 e dei CCRL 25.07.2001 e 01.08.2002. È, in via esemplificativa, confermata la disciplina *[dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995 sull'orario di lavoro e sulla relativa quantificazione in 36 ore settimanali]* <sup>128</sup>; *[dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni]* <sup>129</sup>; tutte le altre disposizioni contrattuali in materia di orario e sue articolazioni e tutele ivi compresi gli artt. 17 (lavoro straordinario), [54 (turnazioni), 55 (reperibilità), 56 (trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo)] <sup>130</sup>, 85 (riduzione di orario) <sup>131</sup> del CCRL 01.08.2002.]
2. È confermata, anche per il quadriennio 2002-2005, la disciplina dell'art. 39 del CCRL 01.08.2002 <sup>132</sup> relativo allo sviluppo delle attività formative, ivi compreso l'impegno degli enti per un finanziamento annuale delle relative attività con risorse finanziarie non inferiori all'1% della spesa del personale.

#### [Art. 40

#### **Norma programmatica relativa alla mobilità tra gli Enti del Comparto Unico**

1. *Dato atto che l'istituzione del Comparto e del Contratto Unici di cui alla Legge Regionale n. 13/98 è funzionale alla Riforma del sistema delle autonomie e al decentramento di funzioni e considerato che lo strumento per accompagnare il trasferimento di funzioni è dato da un unico sistema di classificazione del personale e dalla conseguente possibilità di disporre la mobilità tra Enti, le parti concordano di dare piena attuazione ad un sistema di regole sulla mobilità tra gli Enti del Comparto Unico nell'ambito del confronto di cui alla successiva norma di rinvio. Le regole, i criteri e le procedure da concordare dovranno garantire - senza costi aggiuntivi a quelli definiti al tavolo di concertazione 22.03.2004 ed in modo coordinato con la "riscrittura" regionale del D.Lgs. 165/01 - l'effettiva realizzazione del decentramento di*

<sup>126</sup> **Articolo disapplicato implicitamente dall'art. 77 del CCRL 7 dicembre 2006.**

<sup>127</sup> Così come pubblicato nel BUR n. 50 del 15 dicembre 2004.

<sup>128</sup> La materia è stata disciplinata dall'art. 17 del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>129</sup> Articolo disapplicato dalla contrattazione nazionale successiva. Si veda ora il CCNL 16 novembre 2022. Si veda altresì l'art. 22 del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>130</sup> Articoli abrogati rispettivamente dagli artt. 3, 4 e 5 del CCRL 15 ottobre 2018.

<sup>131</sup> **Articolo disapplicato implicitamente dall'art. 18 del CCRL 7 dicembre 2006.**

<sup>132</sup> **Articolo disapplicato implicitamente dall'art. 79 del CCRL 7 dicembre 2006.**

competenze previsto dalle leggi regionali e dai protocolli d'intesa tra le parti.] <sup>133</sup>

**[Art. 41**

**Norma di rinvio**

1. *Nell'ambito del completamento della parte normativa 2002/2005 e della parte economica 2004-2005 per quanto non disciplinato dalla presente preintesa, le parti avvieranno - contestualmente alla sottoscrizione stessa - il confronto per il completamento dell'equiparazione dei tabellari e per la definizione di un solo sistema di classificazione ordinamentale atto a consentire fungibilità professionale e mobilità del personale coerenti con il disegno di riforma del sistema delle Autonomie Locali ed il decentramento di funzioni dalla Regione agli Enti Locali.] <sup>134</sup>*

---

<sup>133</sup> Norma programmatica che ha già trovato attuazione. Si veda l'art. 23 della legge regionale 18/2016 nonché, per le parti con lo stesso compatibili, il Capo IV del CCRL 7 dicembre 2006.

<sup>134</sup> Norma che ha già trovato attuazione.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA 1**

Le parti assumono l'impegno di avviare entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente C.C.R.L. il confronto sull'ordinamento professionale finalizzato a rendere compito il processo equiparativo, unitamente alla ridefinizione delle posizioni organizzative e all'istituzione delle alte professionalità. Le parti si impegnano inoltre a definire con maggior chiarezza l'area della vigilanza e gli istituti di specifica competenza.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA 2**

Le parti assumono l'impegno ad avviare il confronto per l'esame del testo unico delle norme contrattuali vigenti al fine di renderne più semplice la comprensione e l'utilizzo.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA 3**

Le parti danno atto che l'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 25 comma 4, è finalizzato all'istituzione delle alte professionalità.

**LE SEGUENTI TABELLE RISULTANO SUPERATE:**

Tabella A

**INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE  
TABELLARE DERIVANTE DAL CCNL***valori in euro da corrispondere per 13 mensilità*

categorie e pos. econ. CCRL	01-ago-02		TOTALE dal 1.1.2003
	incrementi dal 1.1.2002	incrementi dal 1.1.2003	
D8	53,31	57,84	111,15
D7	50,82	56,46	107,28
D6	48,33	53,70	102,03
D5	46,05	51,16	97,21
D4	44,07	48,97	93,04
D3	42,09	46,77	88,86
D2	39,80	44,40	84,20
D1	35,16	39,42	74,58
C8	41,94	45,53	87,47
C7	39,83	44,26	84,09
C6	38,41	42,68	81,09
C5	37,30	41,44	78,74
C4	36,50	40,61	77,11
C3	35,49	39,54	75,03
C2	33,81	37,68	71,49
C1	32,26	35,95	68,21
B8	36,26	40,29	76,55
B7	35,52	39,47	74,99
B6	34,84	38,71	73,55
B5	33,95	37,30	71,25
B4	33,03	36,71	69,74
B3	32,60	36,30	68,90
B2	30,12	33,29	63,41
B1	29,36	32,45	61,81
A8	32,48	36,09	68,57
A7	31,82	35,36	67,18
A6	31,19	34,66	65,85
A5	30,90	34,40	65,30
A4	30,59	33,65	64,24
A3	29,77	32,75	62,52
A2	28,68	31,55	60,23
A1	27,83	30,62	58,45

**Tabella B**

*da applicarsi al personale in servizio alla data di sottoscrizione del CCRL 1 agosto 2002*

**QUOTA DI PEREQUAZIONE BIENNIO 2002-2003**

*incrementi mensili da gennaio 2003 della retribuzione tabellare*

*valori in euro da corrispondere per 13 mensilità*

<b>categorie e pos. ec. CCRL 01.08.2002</b>	<b>incrementi mensili perequazione</b>
D8	95,00
D7	95,00
D6	95,00
D5	95,00
D4	65,00
D3	65,00
D2	65,00
D1	65,00
C8	46,00
C7	46,00
C6	46,00
C5	46,00
C4	46,00
C3	46,00
C2	46,00
C1	46,00
B8	16,61
B7	16,61
B6	16,61
B5	
B4	
B3	
B2	
B1	

Tabella C

**INDENNITÀ INTEGRATIVA SPECIALE**

valori in euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Categoria	Ind. Int. Spec. al 1.1.2003 *	Valore precedente	Assegno ad personam
D8	6456,03	6.634,82	178,79
D7	6456,03	6.634,82	178,79
D6	6456,03	6.634,82	178,79
D5	6456,03	6.634,82	178,79
D4	6456,03		
D3	6456,03		
D2	6456,03		
D1	6456,03		
C8	6381,22		
C7	6381,22		
C6	6381,22		
C5	6381,22		
C4	6381,22		
C3	6381,22		
C2	6381,22		
C1	6381,22		
B8	6283,54	6.338,85	55,31
B7	6283,54	6.338,85	55,31
B6	6283,54	6.338,85	55,31
B5	6283,54		
B4	6283,54		
B3	6283,54		
B2	6283,54		
B1	6283,54		
A8	6244,15		
A7	6244,15		
A6	6244,15		
A5	6244,15		
A4	6244,15		
A3	6244,15		
A2	6244,15		
A1	6244,15		

**Note**

\* per la categoria B e D l'Indennità Integrativa Speciale è pari a quella in godimento alla posizione iniziale.

La differenza rispetto alla tabella D allegata al CCRL 01.08.2002 viene mantenuta quale assegno ad personam non riassorbibile

**INDENNITÀ DI COMPARTO***valori mensili in euro da corrispondere per 12 mensilità*

Categoria	Dal 1.1.2002	Quota derivante dalle risorse decentrate stabili		Indennità complessiva dal 31.12.2003
		Dal 1.1.2003	Dal 31.12.2003	
	(1)	(2)	(3)	(4)
D	4,95	7,95	39	51,9
C	4,34	7,01	34,45	45,8
B	3,73	6	29,58	39,31
A	3,09	4,93	24,38	32,4

Tabella E

**NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° AGOSTO 2002**

valori in euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Categ.CCRL 1.08.02	Tabellare al 31.12.2001	Tabellare al 1.1.2002	Tabellare al 1.1.2003	I.I.S. al 1.1.2003 *	Tabellare dal 1.1.2003**
D8	18.036,22	18.675,94	20.510,02	6.456,03	<b>26.966,05</b>
D7	16.578,27	17.188,11	19.005,63	6.456,03	<b>25.461,66</b>
D6	15.416,24	15.996,20	17.780,60	6.456,03	<b>24.236,63</b>
D5	14.724,70	15.277,30	17.031,22	6.456,03	<b>23.487,25</b>
D4	13.658,74	14.187,58	15.555,22	6.456,03	<b>22.011,25</b>
D3	12.892,31	13.397,39	14.738,63	6.456,03	<b>21.194,66</b>
D2	11.911,04	12.388,64	13.701,44	6.456,03	<b>20.157,47</b>
D1	10.655,35	11.132,95	12.445,75	6.456,03	<b>18.901,78</b>
C8	11.981,80	12.485,08	13.583,44	6.381,22	<b>19.964,66</b>
C7	11.516,99	11.994,95	13.078,07	6.381,22	<b>19.459,29</b>
C6	11.155,47	11.616,39	12.680,55	6.381,22	<b>19.061,77</b>
C5	10.808,41	11.256,01	12.305,29	6.381,22	<b>18.686,51</b>
C4	10.394,73	10.832,73	11.872,05	6.381,22	<b>18.253,27</b>
C3	10.139,08	10.577,08	11.616,40	6.381,22	<b>17.997,62</b>
C2	9.661,36	10.099,36	11.138,68	6.381,22	<b>17.519,90</b>
C1	9.217,21	9.655,21	10.694,53	6.381,22	<b>17.075,75</b>
B8	10.019,26	10.454,38	11.137,18	6.283,54	<b>17.420,72</b>
B7	9.691,83	10.118,07	10.791,03	6.283,54	<b>17.074,57</b>
B6	9.462,01	9.880,09	10.543,93	6.283,54	<b>16.827,47</b>
B5	9.097,90	9.505,30	9.952,90	6.283,54	<b>16.236,44</b>
B4	8.836,06	9.232,42	9.672,94	6.283,54	<b>15.956,48</b>
B3	8.559,24	8.950,44	9.386,04	6.283,54	<b>15.669,58</b>
B2	7.925,03	8.286,47	8.685,95	6.283,54	<b>14.969,49</b>
B1	7.726,20	8.078,52	8.467,92	6.283,54	<b>14.751,46</b>
A8	8.506,05	8.895,81	9.328,89	6.244,15	<b>15.573,04</b>
A7	8.225,61	8.607,45	9.031,77	6.244,15	<b>15.275,92</b>
A6	7.964,28	8.338,56	8.754,48	6.244,15	<b>14.998,63</b>
A5	7.757,70	8.128,50	8.541,30	6.244,15	<b>14.785,45</b>
A4	7.648,21	8.015,29	8.419,09	6.244,15	<b>14.663,24</b>
A3	7.443,18	7.800,42	8.193,42	6.244,15	<b>14.437,57</b>
A2	7.171,00	7.515,16	7.893,76	6.244,15	<b>14.137,91</b>
A1	6.958,22	7.292,18	7.659,62	6.244,15	<b>13.903,77</b>

**Note**

\* per la categoria B e D l'Indennità Integrativa Speciale è pari a quella in godimento alla posizione iniziale.

\*\* Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale, fatto salvo l'assegno ad personam per la differenza dell'IIS in godimento

Tabella F

**NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO DAL 2 AGOSTO 2002**

valori in euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità

<b>Categ.CCRL 1.08.02</b>	<b>Tabellare al 31.12.2001</b>	<b>Tabellare al 1.1.2002</b>	<b>Tabellare al 1.1.2003</b>	<b>Ind. Int. Spec. al 1.1.2003 *</b>	<b>Nuovo Tabellare al 1.1.2003 **</b>
D8	18.036,22	18.675,94	19.370,02	6.456,03	<b>25.826,05</b>
D7	16.578,27	17.188,11	17.865,63	6.456,03	<b>24.321,66</b>
D6	15.416,24	15.996,20	16.640,60	6.456,03	<b>23.096,63</b>
D5	14.724,70	15.277,30	15.891,22	6.456,03	<b>22.347,25</b>
D4	13.658,74	14.187,58	14.775,22	6.456,03	<b>21.231,25</b>
D3	12.892,31	13.397,39	13.958,63	6.456,03	<b>20.414,66</b>
D2	11.911,04	12.388,64	12.921,44	6.456,03	<b>19.377,47</b>
D1	10.655,35	11.077,27	11.550,31	6.456,03	<b>18.006,34</b>
C8	11.981,80	12.485,08	13.031,44	6.381,22	<b>19.412,66</b>
C7	11.516,99	11.994,95	12.526,07	6.381,22	<b>18.907,29</b>
C6	11.155,47	11.616,39	12.128,55	6.381,22	<b>18.509,77</b>
C5	10.808,41	11.256,01	11.753,29	6.381,22	<b>18.134,51</b>
C4	10.394,73	10.832,73	11.320,05	6.381,22	<b>17.701,27</b>
C3	10.139,08	10.564,96	11.039,44	6.381,22	<b>17.420,66</b>
C2	9.661,36	10.067,08	10.519,24	6.381,22	<b>16.900,46</b>
C1	9.217,21	9.604,33	10.035,73	6.381,22	<b>16.416,95</b>
B8	10.019,26	10.454,38	10.937,86	6.283,54	<b>17.221,40</b>
B7	9.691,83	10.118,07	10.591,71	6.283,54	<b>16.875,25</b>
B6	9.462,01	9.880,09	10.344,61	6.283,54	<b>16.628,15</b>
B5	9.097,90	9.505,30	9.952,90	6.283,54	<b>16.236,44</b>
B4	8.836,06	9.232,42	9.672,94	6.283,54	<b>15.956,48</b>
B3	8.559,24	8.950,44	9.386,04	6.283,54	<b>15.669,58</b>
B2	7.925,03	8.286,47	8.685,95	6.283,54	<b>14.969,49</b>
B1	7.726,20	8.078,52	8.467,92	6.283,54	<b>14.751,46</b>
A8	8.506,05	8.895,81	9.328,89	6.244,15	<b>15.573,04</b>
A7	8.225,61	8.607,45	9.031,77	6.244,15	<b>15.275,92</b>
A6	7.964,28	8.338,56	8.754,48	6.244,15	<b>14.998,63</b>
A5	7.757,70	8.128,50	8.541,30	6.244,15	<b>14.785,45</b>
A4	7.648,21	8.015,29	8.419,09	6.244,15	<b>14.663,24</b>
A3	7.443,18	7.800,42	8.193,42	6.244,15	<b>14.437,57</b>
A2	7.171,00	7.515,16	7.893,76	6.244,15	<b>14.137,91</b>
A1	6.958,22	7.292,18	7.659,62	6.244,15	<b>13.903,77</b>

**Note**

\* per la categoria B e D l'Indennità Integrativa Speciale è pari a quella in godimento alla posizione iniziale.

\*\* Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale, fatto salvo l'assegno ad personam per la differenza dell'IIS in godimento

Tabella G

**RETRIBUZIONE TABELLARE (CON PEREQUAZIONE) DAL 1° GIUGNO 2004****PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° AGOSTO 2002***valori in euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità*

<b>Cat. D</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5</b>	<b>D6</b>	<b>D7</b>	<b>D8</b>
	20.157,47	21.194,66	22.011,25	23.487,25	24.236,63	25.461,66	26.966,05	28.559,71
<b>Cat. C</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>	<b>C8</b>
	18.253,27	18.686,51	19.061,77	19.459,29	19.964,66	20.483,74	21.016,32	21.562,74
<b>Cat. B</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>B3</b>	<b>B4</b>	<b>B5</b>	<b>B6</b>	<b>B7</b>	<b>B8</b>
	15.669,58	15.956,48	16.236,44	16.827,47	17.074,57	17.420,72	17.774,36	18.135,18
<b>Cat. A</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>A3</b>	<b>A4</b>	<b>A5</b>	<b>A6</b>	<b>A7</b>	<b>A8</b>
	14.785,45	14.998,63	15.275,92	15.573,04	15.876,71	16.186,31	16.501,94	16.823,73

Tabella H

**RETRIBUZIONE TABELLARE DAL 1° GIUGNO 2004****PERSONALE IN SERVIZIO DAL 2 AGOSTO 2002***valori in euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità*

<b>Cat. D</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5</b>	<b>D6</b>	<b>D7</b>	<b>D8</b>
	19377,47	20414,66	21231,25	22347,25	23096,63	24321,66	25826,05	27424,68

<b>Cat. C</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>	<b>C6</b>	<b>C7</b>	<b>C8</b>
	17701,27	18134,51	18509,77	18907,29	19412,66	19930,98	20463,14	21009,51

<b>Cat. B</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>B3</b>	<b>B4</b>	<b>B5</b>	<b>B6</b>	<b>B7</b>	<b>B8</b>
	15669,58	15956,48	16236,44	16628,15	16875,25	17221,4	17574,44	17934,72

<b>Cat. A</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>A3</b>	<b>A4</b>	<b>A5</b>	<b>A6</b>	<b>A7</b>	<b>A8</b>
	14785,45	14998,63	15275,92	15573,04	15876,71	16186,31	16501,94	16823,73

**Tabella A**  
**(AREA VIGILANZA)**

**INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE DERIVANTE DAL CCNL**

*valori in euro da corrispondere per 13 mensilità*

<b>categorie e pos. econ. CCRL 01-ago-02</b>	<b>incrementi dal 1.1.2002</b>	<b>incrementi dal 1.1.2003</b>	<b>TOTALE dal 1.1.2003</b>
PLC4	53,31	57,84	111,15
PLC3	50,82	56,46	107,28
PLC2	48,33	53,70	102,03
PLC1	46,05	51,16	97,21
PLB4	46,05	51,16	97,21
PLB3	44,07	48,97	93,04
PLB2	42,09	46,77	88,86
PLB1	39,80	44,40	84,20
PLA5	41,94	45,53	87,47
PLA4	39,83	44,26	84,09
PLA3	38,41	42,68	81,09
PLA2	37,30	41,44	78,74
PLA1	36,50	40,61	77,11
PLS4	36,50	40,61	77,11
PLS3	36,26	40,29	76,55
PLS2	35,52	39,47	74,99
PLS1	34,84	38,71	73,55

**Tabella B**  
**(AREA VIGILANZA)**

*da applicarsi al personale in servizio alla data di sottoscrizione del CCRL 1 agosto 2002*

**QUOTA DI PEREQUAZIONE BIENNIO 2002-2003**

*incrementi mensili da gennaio 2003 della retribuzione tabellare*

*valori in euro da corrispondere per 13 mensilità*

<b>categorie e pos. ec. CCRL 01.08.2002</b>	<b>incrementi mensili perequazione</b>
PLC4	95,00
PLC3	95,00
PLC2	95,00
PLC1	95,00
PLB4	65,00
PLB3	65,00
PLB2	65,00
PLB1	65,00
PLA5	46,00
PLA4	46,00
PLA3	46,00
PLA2	46,00
PLA1	46,00
PLS4	16,61
PLS3	16,61
PLS2	16,61
PLS1	16,61

**Tabella C**  
**(AREA VIGILANZA)**

**NUOVA INDENNITÀ INTEGRATIVA (AREA VIGILANZA)**

*valori in euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità*

<b>Categoria</b>	<b>Ind. Int. Spec. al 1.1.2003 *</b>	<b>Valore precedente</b>	<b>Assegno ad personam</b>
PLC4	6456,03	6634,82	178,79
PLC3	6456,03	6634,82	178,79
PLC2	6456,03	6634,82	178,79
PLC1	6456,03	6634,82	178,79
PLB4	6456,03		
PLB3	6456,03		
PLB2	6456,03		
PLB1	6456,03		
PLA5	6381,22		
PLA4	6381,22		
PLA3	6381,22		
PLA2	6381,22		
PLA1	6381,22		
PLS4	6283,54	6338,85	55,31
PLS3	6283,54	6338,85	55,31
PLS2	6283,54	6338,85	55,31
PLS1	6283,54	6338,85	55,31

**Note**

\* La differenza viene mantenuta quale assegno ad personam non riassorbibile

**Tabella D**  
**(AREA VIGILANZA)**

**INDENNITÀ DI COMPARTO**

*valori mensili in euro da corrispondere per 12 mensilità*

Categoria	Dal 1.1.2002	Quota derivante dalle risorse decentrate stabili		Indennità complessiva dal 31.12.2003
		Dal 1.1.2003	Dal 31.12.2003	
	(1)	(2)	(3)	(4)
PLB/PLC	4,95	7,95	39	51,9
PLA	4,34	7,01	34,45	45,8
PLS	3,73	6	29,58	39,31

**Tabella E**  
**(AREA VIGILANZA)**

**PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**  
**NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE**  
**PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° AGOSTO 2002**  
**(con perequazione)**

*valori in euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità*

<b>Categoria CCRL 01.08.2002</b>	<b>Tabellare al 31.12.2001</b>	<b>Tabellare al 1.1.2002</b>	<b>Tabellare al 1.1.2003</b>	<b>Ind. Int. Spec. al 1.1.2003 *</b>	<b>Nuovo Tabellare al 1.1.2003 **</b>
PLC4	18.036,22	18.675,94	20.510,02	6.456,03	<b>26.966,05</b>
PLC3	16.578,27	17.188,11	19.005,63	6.456,03	<b>25.461,66</b>
PLC2	15.416,24	15.996,20	17.780,60	6.456,03	<b>24.236,63</b>
PLC1	14.724,70	15.277,30	17.031,22	6.456,03	<b>23.487,25</b>
PLB4	14.724,70	15.277,30	16.671,22	6.456,03	<b>23.127,25</b>
PLB3	13.658,74	14.187,58	15.555,22	6.456,03	<b>22.011,25</b>
PLB2	12.892,31	13.397,39	14.738,63	6.456,03	<b>21.194,66</b>
PLB1	11.911,05	12.388,65	13.701,45	6.456,03	<b>20.157,48</b>
PLA5	11.981,80	12.485,08	13.583,44	6.381,22	<b>19.964,66</b>
PLA4	11.516,99	11.994,95	13.078,07	6.381,22	<b>19.459,29</b>
PLA3	11.155,47	11.616,39	12.680,55	6.381,22	<b>19.061,77</b>
PLA2	10.808,41	11.256,01	12.305,29	6.381,22	<b>18.686,51</b>
PLA1	10.394,73	10.832,73	11.872,05	6.381,22	<b>18.253,27</b>
PLS4	10.394,73	10.832,73	11.519,37	6.283,54	<b>17.802,91</b>
PLS3	10.019,26	10.454,38	11.137,18	6.283,54	<b>17.420,72</b>
PLS2	9.691,83	10.118,07	10.791,03	6.283,54	<b>17.074,57</b>
PLS1	9.462,01	9.880,09	10.543,93	6.283,54	<b>16.827,47</b>

**Note**

\* per la categoria PLC, PLB E PLS l'Indennità Integrativa Speciale è pari a quella in godimento alla posizione iniziale.

\*\* Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale, fatto salvo l'assegno ad personam per la differenza dell'IIIS in godimento

**Tabella F**  
**(AREA VIGILANZA)**

**PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

**NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO DAL 2 AGOSTO 2002**

*valori in euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità*

<b>Categoria CCRL 01.08.2002</b>	<b>Tabellare al 31.12.2001</b>	<b>Tabellare al 1.1.2002</b>	<b>Tabellare al 1.1.2003</b>	<b>Ind. Int. Spec. al 1.1.2003 *</b>	<b>Nuovo Tabellare al 1.1.2003 **</b>
PLC4	18.036,22	18.675,94	19.370,02	6.456,03	<b>25.826,05</b>
PLC3	16.578,27	17.188,11	17.865,63	6.456,03	<b>24.321,66</b>
PLC2	15.416,24	15.996,20	16.640,60	6.456,03	<b>23.096,63</b>
PLC1	14.724,70	15.277,30	15.891,22	6.456,03	<b>22.347,25</b>
PLB4	14.724,70	15.277,30	15.891,22	6.456,03	<b>22.347,25</b>
PLB3	13.658,74	14.187,58	14.775,22	6.456,03	<b>21.231,25</b>
PLB2	12.892,31	13.397,39	13.958,63	6.456,03	<b>20.414,66</b>
PLB1	11.911,05	12.388,65	12.921,45	6.456,03	<b>19.377,48</b>
PLA5	11.981,80	12.485,08	13.031,44	6.381,22	<b>19.412,66</b>
PLA4	11.516,99	11.994,95	12.526,07	6.381,22	<b>18.907,29</b>
PLA3	11.155,47	11.616,39	12.128,55	6.381,22	<b>18.509,77</b>
PLA2	10.808,41	11.256,01	11.753,29	6.381,22	<b>18.134,51</b>
PLA1	10.394,73	10.832,73	11.320,05	6.381,22	<b>17.701,27</b>
PLS4	10.394,73	10.832,73	11.320,05	6.283,54	<b>17.603,59</b>
PLS3	10.019,26	10.454,38	10.937,86	6.283,54	<b>17.221,40</b>
PLS2	9.691,83	10.118,07	10.591,71	6.283,54	<b>16.875,25</b>
PLS1	9.462,01	9.880,09	10.344,61	6.283,54	<b>16.628,15</b>

**Note**

\* per la categoria PLC, PLB E PLS l'Indennità Integrativa Speciale è pari a quella in godimento alla posizione iniziale.

\*\* Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale, fatto salvo l'assegno ad personam per la differenza dell'IIS in godimento

**Tabella G  
(AREA VIGILANZA)****PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE***retribuzione tabellare (con perequazione) dal 1° giugno 2004***PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° AGOSTO 2002***valori in euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità*

<b>Cat. PLC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
	23.487,25	24.236,63	25.461,66	26.966,05	

<b>PLB</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
	20.157,48	21.194,66	22.011,25	23.127,25	

<b>Cat. PLA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	18.253,27	18.686,27	19.061,77	19.459,29	19.964,66

<b>Cat. PLS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
	16.827,47	17.074,57	17.420,72	17.802,91	

**Tabella H  
(AREA VIGILANZA)****PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**  
**retribuzione tabellare dal 1° giugno 2004**  
**PERSONALE IN SERVIZIO DAL 2 AGOSTO 2002***valori in euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità*

<b>Cat. PLC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
	22.347,25	23.096,63	24.321,66	25.826,05	

<b>Cat. PLB</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
	19.377,48	20.414,66	21.231,25	22.347,25	

<b>Cat. PLA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	17.701,27	18.134,51	18.509,77	18.907,29	19.412,66

<b>Cat. PLS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
	16.628,15	16.875,25	17.221,40	17.603,59	



## **Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico non dirigenti quadriennio normativo (II fase) 2002-2005 biennio economico 2004-2005 (sottoscritto il 7 dicembre 2006)**

### **INDICE**

#### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1** Finalità

**Art. 2** Obiettivi e strumenti

**Art. 3** Campo di applicazione

**Art. 4** Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

#### **TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

##### **CAPO I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

**Art. 5** Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale

**Art. 6** Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente. Tempi e procedure

**Art. 7** Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo V e VI, della L.R. 9 gennaio 2006, n. 1

**Art. 8** Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale a carattere volontario

**Art. 9** Contrattazione collettiva decentrata integrativa conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo IV, della L.R. 31 marzo 2006, n. 6

**Art. 10** Interpretazione autentica dei contratti

##### **CAPO II SOGGETTI SINDACALI**

**Art. 11** Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

**Art. 12** Composizione delle delegazioni trattanti

##### **CAPO III PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITÀ**

**Art. 13** Clausole di raffreddamento

**Art. 14** Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

**TITOLO III  
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I  
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 15** Contratto individuale di lavoro

**Art. 16** Periodo di prova

**CAPO II  
ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI**

**Art. 17** Orario di lavoro

**Art. 18** Riduzione di orario

**CAPO III  
PERMESSI, CONGEDI, FERIE E FESTIVITÀ**

**Art. 19** Permessi retribuiti per il personale degli Enti locali

**Art. 20** Congedo parentale per il personale degli Enti locali

**Art. 21** Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario

**Art. 22** Ferie per il personale degli Enti locali

**Art. 23** Festività soppresse

**CAPO IV  
MOBILITÀ DI COMPARTO**

**Art. 24** Definizioni

**Art. 25** Mobilità di comparto individuale

**Art. 26** Mobilità di comparto collettiva

**Art. 27** Trattamento economico del personale in mobilità

**Art. 28** Indennità di trasferimento del personale regionale

**CAPO V  
INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 29** Richiamo alle armi

**Art. 30** Ricostituzione del rapporto di lavoro

**CAPO VI  
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 31** Cause di cessazione del rapporto di lavoro

**Art. 32** Obblighi delle parti

**Art. 33** Termini di preavviso

**TITOLO IV  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**CAPO I  
CLASSIFICAZIONE**

**Art. 34** Obiettivi

**Art. 35** Sistema di classificazione del personale

**Art. 36** Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali

**Art. 37** Progressione verticale nel sistema di classificazione

**Art. 38** Cambiamento di profilo per l'area della polizia locale

**Art. 39** Sistema di valutazione

**CAPO II  
DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Art. 40** Posizioni organizzative

**Art. 41** Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative negli enti con qualifiche dirigenziali

**Art. 42** Disposizioni in favore degli Enti locali privi di qualifiche dirigenziali

**Art. 43** Posizioni organizzative a tempo parziale

**Art. 44** Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

**CAPO III  
VICE - SEGRETARI**

**Art. 45** Incarico di vice-segretario negli Enti locali

**CAPO IV  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE  
DI CUI AL TITOLO II, CAPO V, DELLA L.R. 1/2006**

**Art. 46** Gestione delle risorse umane

**Art. 47** Personale delle forme associative. Disposizioni comuni

**Art. 48** Trattamento del personale delle forme associative

**Art. 49** Personale delle unioni di Comuni

**Art. 50** Fondo per le risorse decentrate negli enti che costituiscono forme associative

**CAPO V  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO SOCIALE DEI  
COMUNI DI CUI AL TITOLO II, CAPO IV, DELLA L.R. 6/2006**

**Art. 51** Costituzione della pianta organica aggiuntiva

**Art. 52** Trattamento giuridico ed economico del personale assegnato alla pianta organica aggiuntiva

**Art. 53** Gestione del rapporto di lavoro

**Art. 54** Rapporto di lavoro a tempo parziale

**Art. 55** Inidoneità alle mansioni

**Art. 56** Fondo delle risorse decentrate della pianta organica aggiuntiva del servizio sociale dei comuni

**Art. 57** Responsabile del servizio sociale dei comuni

**Art. 58** Posizioni organizzative della pianta organica aggiuntiva

**Art. 59** Destinatari

## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 60** Nozione di retribuzione

**Art. 61** Struttura della busta paga

**Art. 62** Aumenti tabellari del personale del Comparto unico

**Art. 63** Attribuzione del trattamento di perequazione al personale degli Enti locali

**Art. 64** Trattamento tabellare unico del personale degli Enti locali e tabellare di convergenza per il personale regionale

**Art. 65** Definizione del trattamento tabellare unico per il personale regionale

**Art. 66** Aumenti retributivi del personale dell'area della polizia locale

**Art. 67** Aumenti retributivi del personale dell'area forestale

**Art. 68** Effetti del nuovo trattamento economico tabellare

**Art. 69** Salario aggiuntivo per il personale regionale

**Art. 70** Salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali

**Art. 71** Finanziamento del salario aggiuntivo per il personale regionale e degli Enti locali

**Art. 72** Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale regionale

**Art. 73** Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale degli Enti locali

**Art. 74** Incrementi delle risorse decentrate per il personale degli Enti locali

**Art. 75** Monte salari

**Art. 76** Indennità di vacanza contrattuale

## **TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI, TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 77** Molestie sessuali

**Art. 78** Monitoraggio e verifiche

**Art. 79** Sviluppo attività formative

**Art. 80** Norma transitoria per il personale della Regione

**Art. 81** Procedura di concertazione per l'ente Regione

**Art. 82** Conferma della disciplina precedente per il personale regionale

**Art. 83** Conferma della disciplina precedente per il personale degli Enti locali

**Art. 84** Disapplicazioni

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 (Finalità)**

- 1.** Il presente contratto ha le seguenti finalità:
  - a)** migliorare la qualità dei servizi offerti alla collettività regionale attraverso la graduale riorganizzazione degli stessi e dei processi decisionali al fine di individuare ambiti territoriali ottimali per garantire adeguatezza, anche professionale, dei processi di complessità amministrativa, nell'ottica degli obiettivi di razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza degli apparati medesimi, come enunciati dall' art.127, comma I, della L.R. n. 13/1998 istitutivo del Comparto unico;
  - b)** valorizzare le forme associative attraverso l'esercizio coordinato di funzioni e la gestione associata di servizi localizzati tra gli Enti locali, ai sensi della Legge Regionale 9 marzo 2006, n. 1, recante "Principi e norme fondamentali del sistema Regione - autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia", al fine di attivare processi di crescita dei sistemi locali nell'ambito di una gestione ottimale del territorio ed un sistema integrato di interventi e servizi sociali del territorio di competenza dei Comuni associati, anche dotati di uffici comuni, fondato sui principi di sussidiarietà, cooperazione e promozione della cittadinanza sociale, come individuati dalla Legge Regionale 31 marzo 2006, n. 6, recante "Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale";
  - c)** temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse di un miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale.

### **Art. 2 (Obiettivi e strumenti)**

- 1.** Le finalità enunciate all'art. 1, a garanzia della qualità dei servizi e della loro adeguatezza organizzativa, si attuano attraverso l'omogeneizzazione degli ordinamenti e della disciplina del rapporto di lavoro nonché con l'armonizzazione degli istituti comuni al comparto, tenendo conto delle diverse funzioni e responsabilità.
- 2.** L'omogeneizzazione degli ordinamenti professionali, in ordine alle categorie più elevate, in particolare, si fonda su declaratorie contrattuali che tengono conto della mutata esigenza, comune agli enti del Comparto, di professionalità che esprimano competenze, oltre che di tipo specialistico, anche di ordine relazionale interno ed esterno.
- 3.** L'omogeneizzazione degli ordinamenti e degli istituti comuni al comparto, pur alle condizioni indicate al comma 1, consente di dar luogo a forme di mobilità tra gli enti del comparto e di realizzare così quanto prescritto dalla L.R. n. 1/2006, recante "Principi e norme fondamentali del sistema Regione - autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia", in ordine al raggiungimento dell'adeguatezza organizzativa dei servizi nelle forme associative.
- 4.** La riorganizzazione dei servizi alla collettività regionale, in un'ottica di efficienza, efficacia, economicità ed adeguatezza organizzativa viene avvalorata attraverso l'adozione di carte dei servizi che garantiscono elevati standard di qualità a livello di singolo ente o nell'ambito delle

forme associative come definite dalla L.R. n. 1/2006, nelle modalità che saranno contenute nei rispettivi Regolamenti di organizzazione, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:

- a) le caratteristiche fondamentali del singolo servizio;
- b) le modalità di informazione, proposta e valutazione da parte dei cittadini;
- c) le procedure periodiche di verifica.

### **Art. 3**

#### **(Campo di applicazione)**

- 1. Il presente contratto si applica al personale, escluso quello dell'area dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'Amministrazione regionale, del Consiglio regionale, degli Enti regionali, delle Province, dei Comuni, delle Comunità Montane e di quella Collinare, e degli altri Enti locali della Regione Autonoma Friuli - Venezia Giulia, così come previsto dalla L.R. n. 13/1998 e successive modifiche ed integrazioni, di seguito denominati "enti".
- 2. Il presente contratto si applica anche al personale inquadrato nelle piante organiche aggiuntive presso le aziende per i servizi sanitari ai sensi dell'art. 41 ter della L.R. n. 49/1996 nonché al personale dei consorzi istituiti ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b), della L.R. n. 41/1996.
- 3. In relazione al disposto di cui al comma 1, in riferimento a istituti contrattuali specifici, laddove nel testo sia citata la "Regione", il riferimento si intende operato all'Amministrazione regionale, al Consiglio regionale e agli Enti regionali; nel caso in cui nel testo vi sia la citazione "Enti locali", il riferimento si intende operato nei confronti delle Province, dei Comuni, delle Comunità Montane e di quella Collinare, degli altri Enti locali regionali nonché nei confronti degli enti e nei casi di cui al comma 2.

### **Art. 4**

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

- 1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2004 fino al 31 dicembre 2005 per la parte economica.
- 2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dal contratto stesso.
- 3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
- 4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
- 5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto. Durante tale periodo, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

[TITOLO II<sup>135</sup>  
**SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I**  
**LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

**Art. 5**  
**(Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale)**

1. *La contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.*
2. *La contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale disciplina, la durata dei contratti collettivi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione.*

**Art. 6**  
**(Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente.  
Tempi e procedure)**

1. *Gli enti del Comparto stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo nel rispetto delle disposizioni attualmente vigenti nei rispettivi ordinamenti.*
2. *I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con le disposizioni risultanti dai contratti collettivi regionali o nazionali, per la parte ancora applicabile, né comportare oneri non previsti rispetto alle risorse riservate a tale livello di contrattazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.*
3. *I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata non superiore al quadriennio contrattuale di riferimento e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.*
4. *L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme da parte delle R.S.U. e delle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.*
5. *Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria di ciascun ente è effettuato dall'organo di revisione dei conti. A tale fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, come definita dalla delegazione trattante, è inviata a detto organo entro cinque giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, corredata da apposita illustrazione tecnico-finanziaria. Trascorsi quindici giorni dal ricevimento del contratto senza l'apposizione di rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto, che deve avvenire entro i successivi quindici giorni. Nel caso siano formulati rilievi le parti si incontrano entro i successivi dieci giorni.*
6. *I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche con riferimento agli oneri conseguenti all'applicazione degli*

---

<sup>135</sup> **Le disposizioni di cui al presente Titolo sono disapplicate** dall'art. 34, comma 7, del CCRL 15 ottobre 2018. Si veda ora il Titolo II del CCRL 19 luglio 2023.

stessi. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

7. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.Re.Ra.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

#### **Art. 7**

##### **(Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo V e VI, della L.R. 9 gennaio 2006, n. 1)**

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge a livello territoriale qualora gli Enti locali esercitino le funzioni e gestiscano i servizi in modo coordinato in ambiti territoriali adeguati sotto il profilo demografico, ambientale e socio-economico, mediante le seguenti forme di collaborazione così come individuate ai sensi del Titolo II, Capi V e VI, della L.R. n. 1/2006:
  - a) associazioni intercomunali, qualora la gestione del personale sia svolta in forma associata;
  - b) unioni dei Comuni, che svolgano anche la gestione del personale in forma associata;
  - c) ambiti per lo sviluppo territoriale - ASTER, qualora la gestione del personale sia svolta in forma associata.
2. La composizione della delegazione trattante di parte pubblica è individuata d'intesa tra gli enti coinvolti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 12.
3. Per le Organizzazioni sindacali la delegazione trattante è composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto e da una congrua rappresentanza delle R.S.U. degli enti coinvolti.
- 3 bis. Per congrua rappresentanza della RSU si intende negli enti con una dotazione organica inferiore a 16 unità la RSU presente. Negli enti con dotazione organica superiore a 15 unità, è demandata all'autonomia sindacale l'individuazione di un numero di rappresentanti coerente con l'esigenza di assicurare l'effettivo svolgimento delle trattative sindacali.<sup>136</sup>
4. In ogni caso, gli enti interessati potranno farsi assistere dall'A.Re.Ra.N.

#### **Art. 8**

##### **(Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale a carattere volontario)**

1. Al di fuori dei casi previsti dall'art. 7, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può comunque svolgersi, per gli Enti locali territorialmente contigui anche a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa tra gli enti interessati e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto.
2. L'iniziativa per la contrattazione collettiva decentrata integrativa territoriale, di cui al comma 1, può essere assunta da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa o dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
3. I protocolli di intesa, di cui al comma 1, devono precisare:
  - a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
  - b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente contratto, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;

---

<sup>136</sup> Comma inserito dall'art. 5, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

- c) *la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 6;*
- d) *i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la fruizione delle tutele e dei permessi;*
- e) *il termine entro il quale la contrattazione deve essere realizzata, decorso il quale le parti avviano la contrattazione aziendale.*
- 4. *I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:*
  - a) *le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;*
  - b) *gli aspetti di dettaglio, volti a rendere concretamente applicabili gli istituti ed i criteri negoziati a livello territoriale.*
  - c) *le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;*
  - d) *le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.*
- 5. *La contrattazione integrativa può comportare tra gli enti la costituzione di un unico fondo destinato a finanziare le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività.*
- 6. *In ogni caso, gli enti interessati potranno farsi assistere dall'A.Re.Ra.N.*
- 7. *Nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa l'attivazione del livello territoriale, sulla base di protocolli di intesa, comporta che al singolo ente residua la costituzione e la gestione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività di cui all'art. 73, nel rispetto dei criteri definiti a livello territoriale.*

#### **Art. 9**

#### **(Contrattazione collettiva decentrata integrativa conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo IV, della L.R. 31 marzo 2006, n. 6)**

1. *Qualora il servizio sociale dei comuni sia attivato negli ambiti dei distretti socio - sanitari di cui all'art. 21 della L.R. 30 agosto 1994, n. 12, e successive modificazioni ed integrazioni ed il personale relativo sia inserito nella pianta organica aggiuntiva a quella dell'ente gestore, come previsto dall'art. 19, comma 2, della L.R. 31 marzo 2006, n. 6, la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge nell'unica sessione negoziale del capofila medesimo.*
2. *In tal caso, presso l'ente gestore viene costituito un apposito fondo destinato a finanziare le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività del personale appartenente alla pianta organica aggiuntiva.*
3. *Le concrete modalità di costituzione di tale fondo trovano compiuta disciplina nel presente contratto.*

#### **Art. 10**

#### **(Interpretazione autentica dei contratti)**

1. *Quando insorgono controversie sull'interpretazione autentica dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.*
2. *Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.*
3. *L'A.Re.Ra.N. si attiva autonomamente o su richiesta del Presidente della Regione, delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.*

4. *L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di legge, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.*
5. *Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di legge, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.*
6. *Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dalla legge.*

## **CAPO II SOGGETTI SINDACALI**

### **Art. 11 (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro)**

1. *I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:*
  - a) *le rappresentanze sindacali unitarie R.S.U., elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro vigente per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale;*
  - b) *le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi delle disposizioni regionali e degli Accordi vigenti in materia.*
2. *I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, sono quelli previsti dall'Accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente degli Enti locali del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia del 13 febbraio 2006 e dall'Accordo recepito con DPGR 24 aprile 1997, n.0132/Pres. e successive modificazioni ed integrazioni.*

### **Art. 12 (Composizione delle delegazioni trattanti)**

1. *Ai fini della contrattazione collettiva integrativa, ciascun ente individua il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, cui compete la stipula del contratto, nonché i componenti della stessa che non devono avere interesse nella trattativa.*
2. *Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:*
  - a) *dalla RSU;*
  - b) *dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.*
3. *Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'A.Re.Ra.N. .*
4. *Negli enti provvisti di personale dirigenziale, il presidente di cui al comma 1, è individuato tra i dirigenti.*

## **CAPO III PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITÀ**

### **Art. 13 (Clausole di raffreddamento)**

1. *Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva di lavoro ed a quella decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.*
2. *Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette sulle materie oggetto della stessa.]*

**[Art. 14  
(Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing)]**

1. *Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.*
2. *In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza del lavoro.*
3. *Nell'ambito delle forme di partecipazione sono istituiti, pertanto, specifici Comitati Paritetici con i seguenti compiti:*
  - a) *raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;*
  - b) *individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;*
  - c) *formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;*
  - d) *formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.*
4. *Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/della consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di comportamento, sentite le organizzazioni firmatarie del presente contratto.*
5. *In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione predisposti dagli enti, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:*
  - a) *affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;*
  - b) *favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.*
6. *I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali del Comparto firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato dai componenti di parte sindacale tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.*
7. *Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.*
8. *I Comitati rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuo-*

vi. I componenti i Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

9. Al fine di assicurare la piena funzionalità dei Comitati in tutte le Amministrazioni, gli enti territorialmente contigui possono costituire, previo accordo con le Organizzazioni sindacali, un unico Comitato, disciplinandone preventivamente la composizione e le modalità di funzionamento. Fermo restando quanto precisato ai commi precedenti, i Comitati così costituiti non potranno essere composti da più di sei componenti titolari e sei supplenti.]<sup>137</sup>

### **TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO**

#### **CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

##### **Art. 15 (Contratto individuale di lavoro)**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e dal presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato;
  - d) categoria di inquadramento professionale e posizione economica iniziale;
  - e) compiti e mansioni corrispondenti alla categoria di assunzione;
  - f) durata del periodo di prova;
  - g) sede di destinazione dell'attività lavorativa.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto medesimo e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In questo ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata.
5. L'Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso all'impiego, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. In caso di mancato rispetto, salvo giustificato motivo, del termine o di mancanza dei requisiti prescritti, l'Ente, nella persona del Dirigente responsabile, pronuncia la decadenza dell'interessato dall'assunzione.

---

<sup>137</sup> **Articolo abrogato** dall'art. 7, comma 10, del CCRL 3 luglio 2007.

6. Entro il giorno antecedente quello d'inizio del servizio, il destinatario, sotto propria responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle norme vigenti in materia. In caso contrario deve presentare la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il rapporto di lavoro a tempo parziale è previsto, invece, l'obbligo del dichiarante, nel limite delle norme sull'incompatibilità, di indicare l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.

**[Art. 16  
(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 esser 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 sopresse.*
7. *Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.*
8. *Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti, rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.]*<sup>138</sup>

<sup>138</sup> Ai sensi dell'art. 10, comma 11, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 10.

## **CAPO II ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI**

### **Art. 17 (Orario di lavoro)**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Gli enti che attualmente prevedano diverse strutturazioni di orario comportanti forme di recupero continuano ad attuarle considerandole equivalenti all'orario ordinario.
3. L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
  - a) ottimizzazione delle risorse umane;
  - b) miglioramento della qualità della prestazione;
  - c) ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza;
  - d) miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
  - e) erogazione dei servizi amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.
4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:
  - a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
  - b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
  - c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;
  - d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
  - e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della vigente normativa.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro costituisce uno dei doveri del dipendente.
6. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata mediante controlli di tipo automatico.

### **Art. 18 (Riduzione di orario)**

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a

decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che realizzino i risparmi necessari all'applicazione dell'istituto in esame. Dalla entrata in vigore del presente contratto e a valere sui futuri accordi, la verifica in ordine al rispetto delle suddette condizioni potrà essere effettuata, su richiesta delle parti o delle rispettive associazioni regionali, anche da organismi esterni e, comunque, qualora la copertura dei costi non sia adeguatamente prevista o non sia effettivamente realizzata, gli accordi, anche se regolarmente sottoscritti, sono nulli.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.
3. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 17 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione decentrata di cui all'art. 4, comma 2, lett. i) del CCRL 01.08.2002.
4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

### **CAPO III PERMESSI, CONGEDI, FERIE E FESTIVITÀ**

#### **Art. 19**

##### **(Permessi retribuiti per il personale degli Enti locali)**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti motivi:
 

– nascita di un figlio	1 giorno
– ricovero ospedaliero del coniuge o di parenti entro il 1° grado	1 giorno
– ricovero ospedaliero del coniuge o di parenti entro il 1° grado con necessità di assistenza documentata	3 giorni

Nel caso di ricoveri ripetuti nell'arco di un anno solare il numero massimo di permessi retribuiti è di sei giornate per anno solare.

2. I ricoveri ospedalieri non ricomprendono i ricoveri intervenuti in regime di day hospital.
3. L'art. 19, comma 2, del CCNL 6.7.1995 è disapplicato.

#### **Art. 20**

##### **(Congedo parentale per il personale degli Enti locali)**

1. Ai fini dell'omogeneizzazione dei contratti di lavoro relativi al personale regionale e al personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 2/2001, l'articolo 5, comma 9, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che al personale degli enti locali, a decorrere dal 1/12/2005, nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi sessanta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducano le

ferie, siano valutati ai fini dell'anzianità di servizio e siano retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

#### **Art. 21**

##### **(Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario)**

1. Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999) salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.
2. I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art.46 del CCRL 01.08.2002 e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

#### **Art. 22<sup>139</sup>**

##### **(Ferie per il personale degli Enti locali)**

1. Ai fini dell'omogeneizzazione dei contratti di lavoro relativi al personale regionale e al personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 2/2001, l'articolo 5, comma 8 della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che le ferie spettanti al personale degli Enti locali siano aumentate:
  - a) a decorrere dall'1/1/2006 di una giornata,
  - b) a decorrere dall'1/1/2007 di una ulteriore giornata.

#### **Art. 23**

##### **(Festività soppresse)**

1. A decorrere dall'1/1/2007 il personale regionale ha diritto, in ogni anno di servizio, a quattro giorni di festività soppresse.
2. A decorrere dal 31/12/2006 al personale regionale in servizio è monetizzato nel maturato economico individuale un importo pari al 0,80% del trattamento tabellare di convergenza, di cui alla allegata tabella I, a compensazione della riduzione di due giornate di festività soppresse.
3. A decorrere dall'1/1/2007 il personale regionale in servizio ha diritto a due giorni di permesso non retribuito da usufruire a ore alle medesime condizioni previste per la fruizione delle festività soppresse.
4. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto anche per il personale degli Enti locali viene ammessa la fruizione ad ore dei giorni di festività soppresse.

---

<sup>139</sup> Si vedano anche gli art. 13 (Cessione solidale delle ferie a titolo gratuito) e 14 (Sospensione delle ferie per lutto) del CCRL 19 luglio 2023.

**CAPO IV**  
**MOBILITÀ DI COMPARTO<sup>140</sup>**

**Art. 24**  
**(Definizioni)**

1. L'istituto della mobilità di comparto consiste nel trasferimento di personale tra due enti facenti parte del Comparto unico del Friuli Venezia Giulia.
2. La mobilità può essere di carattere individuale o collettivo.
3. La mobilità a carattere collettivo si configura a seguito di processi di trasferimento di competenze tra Regione ed Autonomie locali e tra Autonomie locali.
4. La mobilità a carattere individuale si attua quando, a richiesta del lavoratore, vi è un trasferimento consensuale tra gli enti facenti parte del Comparto unico.

**Art. 25**  
**(Mobilità di comparto individuale)**

1. La mobilità di comparto individuale avviene a richiesta dell'interessato, con il consenso dell'ente cedente e dell'ente che acquisisce il lavoratore. In tale caso gli enti fissano di comune accordo la decorrenza della mobilità che dovrà comunque concludersi entro 150 gg. dal ricevimento da parte dell'ente cedente della comunicazione di accoglimento della mobilità da parte dell'ente che acquisisce il lavoratore.
2. Nel caso in cui il consenso non venga dato dall'ente cedente entro 30 gg. dal ricevimento della comunicazione di accoglimento della mobilità, di cui al comma 1, il dipendente accede alla mobilità decorsi 60 gg. dalla scadenza del termine per la concessione del consenso.
3. Negli enti privi di qualifiche dirigenziali, qualora il consenso non venga dato dall'ente cedente entro 30 gg. dal ricevimento della comunicazione di accoglimento della mobilità, di cui al comma 1, il dipendente accede alla mobilità decorsi 120 gg. dalla scadenza del termine per la concessione del consenso.
4. Il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute presso l'ente di appartenenza è mantenuto anche con il passaggio alla nuova amministrazione, salvo diverso accordo tra l'ente di appartenenza e il dipendente per l'applicazione del compenso sostitutivo delle ferie non fruiti.
5. Il personale neo assunto presso l'ente in seguito a concorso pubblico o in seguito a mobilità non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi tre anni dall'assunzione.
6. La mobilità di comparto individuale, di cui al presente articolo, rimane sospesa negli enti in cui, per disposizioni nazionali o regionali, si determini un blocco ovvero una limitazione nelle procedure di assunzione che vincolino gli enti interessati. I termini per la decorrenza della mobilità riprendono a decorrere dal momento in cui l'ente cedente e l'ente che acquisisce il lavoratore non sono più tenuti al rispetto del blocco ovvero alle limitazioni nelle procedure di assunzione.

---

<sup>140</sup> Le disposizioni del presente Capo si applicano qualora compatibili con la disciplina di cui all'art. 23 della legge regionale 18/2016.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nel caso di mobilità dagli Enti locali alla Regione.

**Art. 26**  
**(Mobilità di comparto collettiva)**

1. Prima dell'assunzione di provvedimenti di mobilità collettiva l'ente che cede il personale e l'ente che riceve il personale in mobilità devono entrambi informare i soggetti sindacali titolari del diritto di informazione in ordine alle proprie intenzioni almeno 30 giorni prima della adozione del provvedimento stesso.
2. L'informazione ai soggetti sindacali comprende:
  - a) i motivi del provvedimento di mobilità;
  - b) i termini entro i quali deve avvenire la mobilità;
  - c) l'indicazione del numero del personale coinvolto suddiviso per categorie e profili professionali;
  - d) l'ente di destinazione.
3. In caso di mobilità collettiva viene privilegiata la mobilità volontaria dei dipendenti in possesso dei requisiti professionali richiesti in relazione alle funzioni svolte.
4. Contestualmente all'informazione di cui al comma 1, l'ente che cede il personale è tenuto ad esperire un bando di mobilità volontaria rivolto al proprio personale, precisando, fra l'altro, i contenuti professionali e di servizio del personale interessato dal processo di mobilità collettiva.
5. Entro 10 giorni dal ricevimento dell'informazione i soggetti sindacali, di cui al comma 1, possono richiedere ad entrambi o anche ad uno solo degli enti interessati l'apertura di un tavolo congiunto di concertazione.
6. La richiesta di un tavolo di concertazione sospende temporaneamente il trasferimento.
7. L'apertura del tavolo congiunto deve avvenire entro ulteriori 10 giorni dalla richiesta.
8. Dell'esito del tavolo di concertazione è redatto un verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
9. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione gli enti interessati non adottano provvedimenti unilaterali nella materia oggetto della concertazione e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono, sulle stesse, iniziative conflittuali.
10. Qualora in sede di concertazione non si raggiunga un accordo nel merito, allo scadere del quarantesimo giorno successivo all'apertura del tavolo, di cui al comma 6, gli enti possono procedere con i provvedimenti di mobilità.

**Art. 27**  
**(Trattamento economico del personale in mobilità)**

1. I lavoratori, che a seguito della mobilità di Comparto, transitano da un ente ad un altro all'interno del Comparto unico, hanno diritto a mantenere il proprio inquadramento tabellare (categoria di appartenenza e posizione economica).
2. Nel caso di mobilità collettiva i lavoratori mantengono la retribuzione globale di fatto annuale in godimento presso l'ente di provenienza alla data di inquadramento, con esclusione di indennità o compensi comunque denominati connessi a funzioni ed incarichi attribuiti ovvero

a prestazioni svolte presso l'ente di provenienza, nonché di indennità connesse all'esclusività del rapporto di lavoro con l'ente di provenienza medesimo; mantengono, inoltre, il beneficio di cui all'art. 69 o all'art. 70, ovvero quello tra i due più favorevole.

3. Gli assegni ad personam in godimento alla data del trasferimento vengono conglobati nel maturato economico in godimento.

#### **Art. 28**

##### **(Indennità di trasferimento del personale regionale)**

1. Ai dipendenti dell'ente Regione trasferiti a seguito di mobilità collettiva spetta un'indennità di trasferimento una tantum pari a sei mensilità di retribuzione individuale mensile in godimento.
2. Gli oneri conseguenti all'applicazione del comma 1 sono a carico del bilancio regionale.

### **CAPO V**

#### **INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 29**

##### **(Richiamo alle armi)**

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello in godimento presso l'ente di appartenenza.
2. Entro quindici giorni dal congedo, periodo non retribuito, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
3. Il periodo di servizio per richiamo alle armi produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

#### **Art. 30**

##### **(Ricostituzione del rapporto di lavoro)**

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza i limiti temporali di cui al medesimo comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro di cui ai commi precedenti, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione economica rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere

continuativo e non riassorbibile.

4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente e del relativo profilo, nonché alla espressa volontà dell'ente stesso.
5. Il dipendente dispensato dal servizio per inidoneità e che successivamente, a seguito di accertamento medico legale, sia dichiarato idoneo ad attività lavorativa e perda il diritto alla pensione o che non lo abbia ancora maturato, a domanda viene riammesso in servizio nella medesima categoria, profilo e posizione economica rivestiti al momento della dispensa.<sup>141</sup>

## **CAPO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 31 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro)**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo:
  - a) in conseguenza del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro nell'assenza per malattia o per infortunio sul lavoro o per malattia riconosciuta dipendente da cause di servizio;
  - b) in conseguenza di sanzioni disciplinari che comportino il licenziamento con preavviso o il licenziamento senza preavviso;
  - c) al raggiungimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'ente;
  - d) per dimissioni del dipendente;
  - e) risoluzione consensuale;
  - f) per decesso del dipendente;
  - g) dispensa dal servizio.

### **Art. 32 (Obblighi delle parti)**

1. Nel primo caso di cui al comma 1, lettera c) dell'art. 31, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui al comma 1, lettera c) dell'art. 31, l'ente può risolvere il rapporto senza preavviso, salva domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.
2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'ente rispettando i termini di preavviso.

---

<sup>141</sup> Comma aggiunto dall'art. 14, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

**Art. 33**  
**(Termini di preavviso)**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
  - a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
  - b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
  - c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione individuale mensile spettante per il periodo di mancato preavviso. L'ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. È in facoltà della parte, che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro, risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, l'ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dalle norme vigenti nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi sulla retribuzione di cui all'art. 60, comma 2, lett. d), cui si aggiunge l'eventuale assegno per il nucleo familiare qualora in godimento.

**TITOLO IV**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**CAPO I**  
**CLASSIFICAZIONE**

**Art. 34**  
**(Obiettivi)**

1. Il presente titolo persegue le finalità di realizzare forme più flessibili di gestione delle risorse umane, di garantire l'efficienza ed il miglioramento del livello dei servizi degli enti e di valorizzare la risorsa lavoro con il riconoscimento della capacità e dello sviluppo professionale e la qualità delle prestazioni lavorative individuali.
2. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti, attraverso la formazione e lo sviluppo professionale del personale stesso.

3. Alle finalità previste nel comma 2, sono correlati adeguati ed organici interventi formativi, sulla base di appositi programmi pluriennali ed annuali formulati e finanziati dagli enti.

### **Art. 35**

#### **(Sistema di classificazione del personale)**

1. Il sistema di classificazione del personale dipendente è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente A, B, C e D, salvo quanto previsto per il personale dell'area vigilanza per gli Enti locali e dell'area forestale per la Regione, per il quale rimangono in vigore le disposizioni vigenti.
2. Tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria di cui al comma 1, sono esigibili, in quanto professionalmente equivalenti, ai sensi del presente contratto. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro, ai sensi dell'art. 1374 c.c.
3. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo dell'oggetto contrattuale.
4. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie, riportate nell'allegato A (Declaratorie), che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
5. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna categoria. Nell'allegato A (Declaratorie) sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria<sup>142</sup>.
6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali, non individuati nell'allegato A (Declaratorie) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi, e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando, in via analogica ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili indicati, a titolo esemplificativo, nell'allegato A (Declaratorie).
7. L'accesso alla seguente figura professionale è disciplinata come segue:
  - operatori in possesso di corso O.S.S. il cui profilo prevede lo svolgimento delle relative mansioni: categoria B, posizione economica B5.
8. I laureati specialistici, il cui profilo prevede l'iscrizione ad un albo professionale, assunti a seguito dell'espletamento di concorsi indetti successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, sono inquadrati nella categoria D, posizione economica D1.
9. Restano ferme le precedenti modalità di inquadramento per il personale di cui al comma 8 che risulti già assunto a tempo indeterminato alla data di stipulazione del presente contratto o che sia vincitore di un concorso indetto antecedentemente a tale data per il medesimo profilo.
10. Nei casi in cui il presente contratto si richiami al sistema di classificazione del personale, le relative disposizioni devono intendersi riferite anche al personale dipendente dell'area della polizia locale degli Enti locali e al personale appartenente all'area forestale della Regione.

---

<sup>142</sup> Si veda anche l'art. 39 (Integrazione profili professionali) del CCRL 6 maggio 2008.

**Art. 36****(Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali)**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica in linea orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale di ciascuna categoria, di successivi incrementi economici con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive.
2. La progressione economica di cui al comma 1, si realizza, nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo per il salario accessorio mediante selezione nel rispetto dei seguenti criteri:
  - a) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria A, B in base all'esperienza professionale;
  - b) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria A, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese, impegno profuso e qualità della prestazione individuale dimostrata;
  - c) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria B, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;
  - d) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria C, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa, potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta;
  - e) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria D, sulla base degli elementi di cui al precedente punto d), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano comunque conto dei seguenti criteri:
    - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte;
    - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
    - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
    - responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.
3. Nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 2, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti possono provvedere all'eventuale integrazione dei criteri di progressione orizzontale nell'ambito delle diverse categorie professionali.

**Art. 37****(Progressione verticale nel sistema di classificazione)**

1. Gli enti disciplinano, secondo il proprio fabbisogno occupazionale, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di

cui all'allegato A (Declaratorie), le selezioni per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del sistema di classificazione.<sup>143</sup>

- [2. *Alle selezioni previste dal presente articolo è consentita la partecipazione, anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente richiesti per l'accesso dall'esterno, non si può comunque prescindere dal possesso di uno specifico titolo di studio ovvero di una qualificazione o specializzazione tecnica o un'abilitazione professionale qualora detti titoli siano necessariamente richiesti per la figura professionale per la quale si concorre.*]<sup>144</sup>
- [3. *Il personale inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo non è soggetto al periodo di prova.*]<sup>145</sup>
- [4. *Gli enti, che non versino in situazioni strutturalmente deficitarie, possono altresì, con atto motivato, prevedere selezioni interamente riservate al personale dipendente solo in relazione a particolari profili professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*]<sup>146</sup>
5. Le progressioni verticali si effettuano a fronte di copertura di posti disponibili o di aumento del fabbisogno occupazionale; i relativi costi non ricadono nel fondo per la contrattazione integrativa.

### Art. 38

#### (Cambiamento di profilo per l'area della polizia locale)

1. Qualora gli enti, per far fronte a specifiche esigenze organizzative, abbiano la necessità di definire procedure di mobilità interna dall'area della polizia locale all'area amministrativa, comportanti il cambiamento del profilo professionale del dipendente, possono procedere, previo accertamento dell'idoneità alle mansioni da espletare, anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente richiesti per l'accesso dall'esterno.

### Art. 39

#### (Sistema di valutazione)

1. Gli enti adottano metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica all'interno delle categorie. Tali metodologie devono perseguire soluzioni adeguate in relazione a ciascun istituto oggetto di valutazione, essere improntate a criteri di imparzialità e trasparenza, essere sviluppate con la cultura del servizio e adeguate rispetto alla dimensione dell'ente, nonchè prevedere forme di contraddittorio aziendale.
2. I criteri generali per la definizione di una metodologia permanente di valutazione rientrano

<sup>143</sup> Per l'applicazione si deve tenere conto della disposizione di cui all'art. 20, comma 2, della legge regionale 18/2016.

<sup>144</sup> Comma superato alla luce della successiva disciplina legislativa. Si veda la circolare prot. n. 5154/P del 4 febbraio 2022 del Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica.

<sup>145</sup> **Comma disapplicato implicitamente a seguito della vigenza, dal 20 luglio 2023, della previsione di cui all'art. 10, comma 10, del CCRL 19 luglio 2023.**

<sup>146</sup> Il comma 4, che riporta il contenuto dell'art. 91, comma 3, del D.Lgs. 267/2000, è superato alla luce del parere della Corte dei conti, Sezione autonomie, 29 aprile 2010, n. 10, secondo cui "L'articolo 91 T.U.E.L., nella parte in cui prevede concorsi interamente riservati al personale dipendente, deve ritenersi abrogato per incompatibilità con il d.lgs 150/2009".

nelle procedure della *concertazione*<sup>147</sup>.

3. La valutazione è di competenza dei dirigenti o, negli enti privi di qualifiche dirigenziali, dei dipendenti cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa; nel caso di enti privi di qualifiche dirigenziali tale funzione spetta ad altra figura professionale individuata dall'organo di governo, ovvero al del segretario comunale. La valutazione si effettua a cadenza annuale, ed è tempestivamente comunicata al dipendente, comunque e non oltre il termine di un mese. Nell'esercizio dell'attività valutativa di cui sopra, i soggetti competenti possono essere adeguatamente supportati mediante opportuni apporti specialistici, anche esterni.

## **CAPO II DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Art. 40 (Posizioni organizzative)**

1. Gli enti possono istituire, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, anche mediante adozione di atti espressivi di volontà con effetti esterni:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, anche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
  - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.
2. Gli enti determinano, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, il numero complessivo delle posizioni organizzative attribuibili e la loro collocazione all'interno delle singole strutture.
3. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 41.
4. Le funzioni oggetto del conferimento dell'incarico di posizione organizzativa non possono essere delegate.
5. L'incarico di posizione organizzativa di cui al comma 1, lettera a), non può in nessun caso essere conferito qualora il personale assegnato all'unità organizzativa complessa affidata in responsabilità si esaurisca nel titolare della posizione organizzativa medesima.

### **Art. 41 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative negli enti con qualifiche dirigenziali)**

1. Negli enti con qualifiche dirigenziali gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono con-

---

<sup>147</sup> Si veda art. 5 (Confronto), comma 3, lett. c), del CCRL 19 luglio 2023.

---

feriti al personale della categoria D, dai dirigenti competenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, rinnovabili, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. I dirigenti competenti provvedono, con l'atto di conferimento dell'incarico relativo alle posizioni organizzative o con altri provvedimenti, a definire le finalità e gli obiettivi attribuiti alle posizioni medesime; con lo stesso provvedimento o con altri provvedimenti, definiscono altresì le attribuzioni espressive di volontà con effetti esterni delegate alle posizioni stesse.

2. Ai titolari di posizioni organizzative possono essere delegate parte delle competenze dirigenziali.
3. Non può comunque essere delegata ad un incaricato di posizione organizzativa l'adozione di atti relativi:
  - a) alla valutazione del personale;
  - b) a procedimenti disciplinari.

Non può essere altresì attribuita la funzione di sostituzione del dirigente a qualsiasi titolo assente.

4. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale, gestionale ed organizzativa ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi delle attività svolte, con riferimento alle finalità ed agli obiettivi attribuiti con l'atto di conferimento, o in caso di grave inosservanza delle disposizioni ricevute.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 44, da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza, salvi gli eventuali ulteriori provvedimenti contrattuali.
7. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo, sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente, con riferimento alle finalità ed agli obiettivi attribuiti con l'atto di conferimento. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
8. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva acquisiscono, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 5.
9. L'assunzione dell'incarico relativo all'area delle posizioni organizzative determina, per tutta la durata dell'incarico stesso, in capo al dipendente incaricato, salvo quanto previsto dall'art. 44, l'obbligo di adeguare il proprio orario di lavoro, anche oltre le 36 ore settimanali, alle effettive esigenze degli enti e dei servizi cui è preposto, con relativa assunzione di specifica responsabilità nell'ambito di apposite direttive assunte dal dirigente.

**Art. 42****(Disposizioni in favore degli Enti locali privi di qualifiche dirigenziali)**

1. Negli Enti locali privi di qualifiche dirigenziali, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4, lett. d) del D.lgs. n. 267/2000, e quindi la possibilità di affidare al segretario comunale la diretta responsabilità della gestione di uno o più servizi, nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con apposito provvedimento del Sindaco esclusivamente a personale classificato nella categoria D <sup>148</sup>.
2. Il personale incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCRL 01.08.2002, appartenente alla categoria C, mantiene l'incarico secondo i termini previsti dai relativi atti di conferimento.
3. La titolarità di posizione organizzativa, comporta automaticamente il conferimento delle responsabilità di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 ovvero l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'ente verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalle leggi e dallo Statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico - amministrativo degli organi di governo dell'ente, o non rientranti tra le funzioni del segretario o del direttore generale.
4. Le predette funzioni sono conferite, a tempo determinato, per un periodo non superiore al mandato elettivo in corso del sindaco all'atto dell'affidamento e comunque non inferiore ad un anno.
5. Negli enti privi di qualifiche dirigenziali si applica la disciplina di cui all'art. 41, commi 4, 5, 6, 7, 8 e 9 prevista per gli Enti con personale di qualifica dirigenziale.

**Art. 43****(Posizioni organizzative a tempo parziale)**

1. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

**Art. 44****(Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato)**

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per il lavoro straordinario, per un numero pari a 120 ore annue, nonché tutte le indennità correlate ad incarichi o funzioni, fatti salvi i trattamenti incentivanti la produttività di cui all'art.11 della L.R. n. 14/2002 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 72, DPR n. 268/87, che limitata-

---

<sup>148</sup> Si veda l'art 17 (Conferimento della titolarità di posizione organizzativa ai dipendenti in quadrati in categoria C) del CCRL 19 luglio 2023.

mente a tal fine resta operante, all'art. 59, lett. p), del D. lgs 446/97, allo straordinario elettorale e referendario, nonché ai compensi ISTAT per attività comunque svolte al di fuori del normale orario di lavoro.

2. Per l'ente Regione, l'importo della retribuzione di posizione varia nel rispetto dei valori minimi e massimi individuati per le posizioni organizzative istituite nelle unioni di comuni, di cui all'art. 49, ovvero da un minimo di € 5.200,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi corrisposti per tredici mensilità, escludendo riflessi sul salario aggiuntivo.
3. Per gli Enti locali, l'importo della retribuzione di posizione varia nel rispetto dei valori minimi e massimi già previsti dall'art.33, comma 2 del CCRL 01.08.2002, ovvero da un minimo di € 4.150,00 ad un massimo di € 10.350,00 annui lordi corrisposti per tredici mensilità <sup>149</sup>.
4. *[Nel caso di costituzione di associazioni intercomunali, di cui alla L.R. n. 1/2006, al personale incaricato di una posizione organizzativa si applicano le disposizioni in vigore per le unioni di comuni.]* <sup>150</sup>.
5. Gli enti stabiliscono la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate, sulla base delle competenze attribuite a ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa utilizzando i seguenti criteri:
  - I. Complessità
    - a) Complessità gestionale e funzionale;
    - b) complessità organizzativa;
    - c) complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti;
    - d) tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni.
  - II. Relazioni
    - a) Complessità del sistema relazionale;
    - b) autonomia strategica;
    - c) evoluzione del quadro di riferimento.
  - III. Responsabilità
    - a) Autonomia decisionale;
    - b) esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente; esterno e alle responsabilità formali;
    - c) quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.
6. L'importo della retribuzione di risultato non può superare il 35%, né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione specificamente attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo.
7. *[Negli enti tra loro associati, ai fini della gestione di una pluralità di funzioni e servizi, ai sensi dell'art. 22 della L.R. n. 1/2006, il valore delle posizioni organizzative può essere incrementato fino al valore massi-*

<sup>149</sup> Si veda l'art. 35 (Retribuzione di posizione del personale degli enti locali titolare di posizione organizzativa) del CCRL 19 luglio 2023.

<sup>150</sup> **Comma disapplicato implicitamente** alla luce delle previsioni di cui al Titolo V del CCRL 19 luglio 2023.

mo individuato per le posizioni organizzative istituite nelle unioni di comuni, di cui all'art. 49]<sup>151</sup>.

8. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono a carico del bilancio degli enti.

### CAPO III VICE - SEGRETARI

#### Art. 45 (Incarico di vice-segretario negli Enti locali)

1. Al personale incaricato delle funzioni di vice-segretario, secondo l'ordinamento vigente, sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria (di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465) per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale e provinciale titolare della relativa funzione.
2. La percentuale di 1/3 dello stipendio in godimento del segretario, prevista dall'art. 41, comma 4<sup>152</sup>, della legge n. 312 del 1980, costituisce l'importo massimo che può essere erogato dall'ente a titolo di diritti di rogito e quindi il massimo teorico onere finanziario per l'ente medesimo; tale limite è sempre unico a prescindere dal numero dei soggetti beneficiari.
3. La percentuale di 1/3 dello stipendio, di cui all'art. 41, comma 4<sup>153</sup>, della legge n. 312 del 1980, deve essere individuata in relazione al periodo di effettiva sostituzione e non con riferimento allo stipendio teorico annuale del vice-segretario.

### CAPO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE DI CUI AL TITOLO II, CAPO V, DELLA L.R. 1/2006

#### [Art. 46 (Gestione delle risorse umane)

1. *Al personale assegnato alle forme associative costituite ai sensi del Titolo II, Capo V, della L.R. n. 1/2006 nonché, al personale assegnato alle Unioni di Comuni già costituite ai sensi della legislazione previgente, si applicano le disposizioni contenute nel presente capo, unitamente alle altre disposizioni relative al personale dipendente degli enti facenti parte del Comparto unico del Friuli Venezia Giulia.*
2. *L'utilizzo della dimensione aggregata di collaborazione tra gli enti del Comparto per l'esercizio coordinato delle funzioni e la gestione associata dei servizi costituisce strumento di gestione efficiente, efficace ed economica delle risorse assegnate a ciascun ente. A tal fine l'attribuzione di incarichi, la sottoscrizione in sede decentrata di accordi e le altre modalità di spesa in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi di comparto vigenti ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascun ente costituiscono clausola difforme nulla ed inapplicabile ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001.]<sup>154</sup>*

<sup>151</sup> **Comma disapplicato implicitamente** alla luce delle previsioni di cui al Titolo V del CCRL 19 luglio 2023.

<sup>152</sup> Il comma 4 dell'art. 41 è stato abrogato dall'art. 10 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90. Si veda ora il comma 2 bis del medesimo art. 10.

<sup>153</sup> Il comma 4 dell'art. 41 è stato abrogato dall'art. 10 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90. Si veda ora il comma 2 bis del medesimo art. 10.

<sup>154</sup> **Ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 25.**

**[Art. 47****(Personale delle forme associative. Disposizioni comuni)**

1. *Il personale degli enti, che costituiscono uffici comuni nell'ambito delle forme associative, ai quali sia affidato l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all'accordo costitutivo, ovvero a cui siano delegate funzioni da parte degli stessi enti a favore di uno di essi, e che opera in luogo e per conto degli enti deleganti, viene assegnato dagli enti stessi agli uffici comuni o delegati con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5, D.lgs. n. 165/2001.*
2. *L'assegnazione di cui al comma 1 avviene automaticamente in forza della stipula della convenzione attuativa che costituisce l'ufficio della forma associativa ovvero delega funzioni a favore di altro ente.*
3. *La convenzione attuativa che costituisce l'ufficio della forma associativa ovvero delega funzioni ad altro ente definisce le concrete modalità con le quali si esercitano gli atti di gestione del rapporto di lavoro del personale assegnato, nel rispetto dei seguenti principi:*
  - a) *l'assegnazione di cui al comma 1 non comporta la costituzione di un distinto rapporto di lavoro, né modifiche alla regolamentazione giuridica ed economica del rapporto originario;*
  - b) *il vincolo di dipendenza organica permane con l'ente di provenienza;*
  - c) *il rapporto di servizio si svolge nell'ambito dell'ufficio della forma associativa ovvero della delega di funzioni ad altro ente;*
  - d) *l'eventuale ripartizione della spesa per il personale assegnato tra gli enti partecipanti all'accordo, ai sensi del comma 1;*
  - e) *garantisce comunque la parità di trattamento tra i dipendenti assegnati nell'ambito delle forme associative ed il personale degli enti stessi.]* <sup>155</sup>

**Art. 48****(Trattamento del personale delle forme associative)**

1. *Al personale degli enti che costituiscono uffici delle forme associative, per l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all'accordo costitutivo, ovvero per lo svolgimento delle funzioni delegate in nome e per conto degli enti deleganti, è garantita parità di trattamento rispetto al personale degli enti di assunzione e di assegnazione.*
2. *La contrattazione integrativa negli enti, di cui al comma 1, può prevedere, nell'ambito delle proprie risorse, forme di incentivazione a favore del personale assegnato.*
3. *Le forme di incentivazione sono graduate in base alla categoria di appartenenza, alle mansioni affidate ed alla effettività della prestazione lavorativa, con attribuzione non superiore a € 40 lordi su base mensile cumulabili alla eventuale corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002 e successive modifiche ed integrazioni.* <sup>156</sup>
4. *Al personale di cui al comma 1, autorizzato all'uso del proprio mezzo per raggiungere la sede di assegnazione, sono rimborsate le spese sostenute per il solo carburante nella misura di un 1/5 del costo di un litro di benzina verde qualora ricorrano congiuntamente le seguenti ipotesi:*

<sup>155</sup> Ai sensi dell'art. 26, comma 9, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è **disapplicato e sostituito** dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 26.

<sup>156</sup> Comma così modificato dall'art. 21, comma 2, del CCRL 6 maggio 2008.

- a) la distanza tra la nuova sede di servizio e la dimora abituale superi di almeno 10 km. la percorrenza ordinaria che il lavoratore avrebbe dovuto compiere per raggiungere la sede dell'ente di appartenenza;
- b) l'utilizzo del mezzo proprio sia più conveniente rispetto ai normali servizi di linea. <sup>157</sup>

**[Art. 49  
(Personale delle unioni di Comuni)**

1. Fermo il disposto dell'art. 50, l'Unione di comuni costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina vigente, nonché ai fini dell'attribuzione degli incarichi di cui all'art. 41.
2. Le risorse finanziarie, di cui al comma 1, vengono costruite secondo le seguenti modalità:
  - a) relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, in sede di prima applicazione, sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che hanno costituito l'unione per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità; successivamente le stesse risorse potranno essere implementate secondo la disciplina contrattuale vigente nel tempo per tutti gli enti del comparto; la quota delle eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto;
  - b) gli enti che hanno costituito l'Unione di Comuni ai sensi della L.R. n. 1/2006 costituiscono il fondo per le risorse decentrate per il personale assegnato ad essa, a far data dall'1.01.2008, fatti salvi gli accordi decentrati già sottoscritti, secondo quanto previsto dall'art. 22. <sup>158</sup>
3. Nell'ambito delle proprie risorse, le unioni di comuni possono individuare le posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi, secondo la disciplina degli articoli 40 e seguenti del presente contratto; al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato, è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite e alla durata della prestazione lavorativa; il relativo valore si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, ugualmente rideterminato in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa; 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; la complessiva retribuzione di risultato, connessa ai predetti incarichi, può variare da un minimo del 15% ad un massimo del 35% della complessiva retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo. Per il finanziamento delle eventuali posizioni organizzative delle unioni prive di personale con qualifica dirigenziale trova applicazione la disciplina dell'art. 46.
4. La utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte dell'unione, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale, secondo la disciplina degli articoli 4, 5 e 6 del CCRL del 25.07.2001. <sup>159</sup>

<sup>157</sup> Comma così sostituito dall'art. 21, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>158</sup> Lettera così sostituita dall'art. 23, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>159</sup> Ai sensi dell'art. 26, comma 9, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 26.

**[Art. 50****(Fondo per le risorse decentrate negli enti che costituiscono forme associative)**

1. *Gli enti che si sono costituiti, ai sensi della L.R. n. 1/2006, in associazioni intercomunali o in unioni di comuni definiscono, per il personale a loro assegnato, un proprio fondo per le risorse decentrate a decorrere dalla data di costituzione della forma associativa.*
2. *Le risorse necessarie al finanziamento del fondo vengono destinate dagli enti partecipanti alla forma associativa in misura proporzionale al personale assegnato così come di seguito indicato:*
  - a) *le risorse di cui all'art. 73, comma 1 e comma 2 lett. g), h) e k), e dell'art. 74, comma 1 vengono calcolate dividendo l'importo annuo previsto all'interno del fondo di ciascun ente per il numero di dipendenti presenti al 1 gennaio dell'anno in cui viene costituita la forma associativa. Tale quota verrà moltiplicata per il numero dei dipendenti che verranno assegnati nella forma associativa;*
  - b) *le risorse di cui all'art. 73, comma 2, lett. a), c), d) vengono destinate solo qualora il personale assegnato, alla data di passaggio alla forma associativa, ne fosse beneficiario;*
  - c) *le risorse delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 73, comma 2, lett. b) vengono destinate dagli enti al fondo delle risorse decentrate della forma associativa solo qualora tali risorse si riferiscano al personale assegnato alla forma associativa.*
3. *Gli enti provvedono al finanziamento di cui al comma 2 operando un trasferimento delle risorse necessarie dal fondo delle risorse decentrate istituito ai sensi di quanto previsto dall'art. 73 al fondo costituito presso il comune in cui interviene la forma associativa. Conseguentemente il fondo di cui all'art. 73 viene proporzionalmente ridotto delle somme trasferite che vanno ad integrare il fondo costituito presso l'ente che realizza la forma associativa.*
4. *Le risorse previste per l'attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione di quelli già esistenti possono incrementare il fondo delle risorse decentrate qualora siano rispettate le disposizioni di cui all'art. 20, comma 5 del CCRL 01.08.2002.] <sup>160</sup>*

**CAPO V <sup>161</sup>****DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI  
DI CUI AL TITOLO II, CAPO IV, DELLA L.R. 6/2006****Art. 51****(Costituzione della pianta organica aggiuntiva)**

1. *Qualora la convenzione istitutiva del Servizio sociale dei Comuni negli ambiti dei distretti socio-sanitari di cui all'art. 21 della L.R. 30 agosto 1994, n. 12 e successive modifiche ed integrazioni, ai sensi dell'art. 18, comma 2 della L.R. n. 6/2006, la forma di collaborazione tra gli Enti locali per la realizzazione del Servizio sociale dei Comuni, scegliendola tra la delega a un Comune capofila individuato nella medesima convenzione, la delega all'Azienda per i servizi sanitari, la delega a un'Azienda pubblica di servizi alla persona con sede legale e strutture sul territorio di ambito distrettuale o altra tra le forme associative di cui alla normativa vigente, l'Ente delegato costituisce una Pianta Organica aggiuntiva nella quale viene inserito il personale che nei comuni associati svolge i compiti relativi alle funzioni ed ai servizi esercitati in forma associata nonché quello di nuova assunzione.*

<sup>160</sup> **Articolo abrogato dall'art. 22, comma 6, del CCRL 6 maggio 2008.**

<sup>161</sup> L'applicazione del presente capo è confermata dall'art. 29, comma 1, del CCRL 19 luglio 2023.

2. La messa a disposizione del personale all'Ente gestore/delegato, di cui all'art.19, comma 4 della L.R. n. 6/2006, configurandosi come mobilità esterna obbligatoria, comporta a tutti gli effetti la cessazione del rapporto di lavoro con l'ente delegante.
3. Contestualmente all'inquadramento nella Pianta organica aggiuntiva, l'Ente gestore/ delegato provvede alla stipula del contratto di lavoro con il personale trasferito dai Comuni e con quello di nuova assunzione.
4. In caso di revoca della delega il personale inserito nella pianta organica aggiuntiva, compreso quello di nuova assunzione, è trasferito agli enti deleganti, d'intesa fra gli enti interessati e previa integrazione, ove necessaria, delle relative piante organiche.

#### **Art. 52**

##### **(Trattamento giuridico ed economico del personale assegnato alla pianta organica aggiuntiva)**

1. Il personale messo a disposizione dai Comuni associati conserva a ogni effetto lo stato giuridico e il trattamento economico propri del profilo e della categoria di inquadramento contrattuale rivestiti presso l'ente di appartenenza ad esclusione di eventuali indennità correlate all'esercizio di particolari e specifiche funzioni svolte presso l'ente stesso.
2. Analogamente nei confronti del personale assunto direttamente dall'ente gestore/delegato si applicano le medesime disposizioni dei vigenti CCRL. Le Aziende per i servizi sanitari e le Aziende pubbliche di servizi alla persona alle quali è demandata la gestione del personale osservano, anche in materia di assunzioni, le norme in vigore nel settore degli Enti locali.

#### **Art. 53**

##### **(Gestione del rapporto di lavoro)**

1. Al personale assegnato alla P.O.A. si applicano, in quanto compatibili e fatta salva eventuale e specifica disciplina, i regolamenti e le disposizioni in vigore presso l'ente gestore/delegato.
  2. Nel contratto individuale di lavoro è indicata la sede ordinaria di servizio del dipendente.
  3. Il trasferimento all'interno del territorio dei Comuni che costituiscono l'ambito distrettuale si configura come provvedimento di mobilità interna secondo i criteri e le modalità che verranno previste a livello di ente gestore/delegato.
- 3 bis.** Al personale assegnato alla POA autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo per esigenze di servizio all'interno del territorio dei Comuni che costituiscono l'ambito distrettuale spettano i rimborsi previsti dalla normativa vigente.<sup>162</sup>

#### **Art. 54**

##### **(Rapporto di lavoro a tempo parziale)**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 4, comma 2, del CCRL 25.7.2001 viene determinato avendo a riferimento esclusivamente il numero complessivo di posti previsti dalla P.O.A.
2. Qualora in sede di costituzione della P.O.A. il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale

---

<sup>162</sup> Comma aggiunto dall'art. 25, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

ecceda la percentuale del 25% per singola categoria, gli stessi vengono mantenuti fino alla loro scadenza, purchè detto numero non superi l'ulteriore contingente del 13% previsto dall'art. 4 del CCRL 25.7.2001. In via transitoria tali limiti possono essere superati nei primi due anni dalla costituzione della P.O.A.; ove il rientro non sia raggiungibile con il mancato rinnovo dei contratti in scadenza, il rientro a tempo pieno verrà attivato con apposite graduatorie definite in sede di concertazione.

**Art. 55**  
**(Inidoneità alle mansioni)**

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente alle mansioni del proprio profilo professionale ma idoneo a proficuo lavoro, l'ente gestore/delegato esperisce ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nell'ambito del Servizio sociale dei comuni anche in posizioni lavorative di minor aggravio ove comunque possa essere utilizzata la professionalità espressa dal dipendente.
2. In caso di mancanza di posti nella P.O.A., ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con lo stato di salute, l'ente gestore/delegato dispone il rientro del dipendente nel Comune di provenienza mediante l'istituto della mobilità d'ufficio. Nel caso in cui il personale assunto direttamente dall'ente gestore/delegato venga dichiarato non idoneo in via permanente alle mansioni del proprio profilo professionale, si applicano le disposizioni di cui all'art. 51, comma 4.
3. Qualora, in relazione all'assetto organizzativo del Comune, il dipendente non possa essere utilmente impiegato, si applicano le disposizioni sulla risoluzione del rapporto di lavoro vigente per tutto il personale del comparto.

**Art. 56**  
**(Fondo delle risorse decentrate della pianta organica aggiuntiva  
del servizio sociale dei comuni)**

1. A decorrere dalla data di trasferimento del personale dei comuni associati è costituito, presso l'ente gestore della pianta organica aggiuntiva, un fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 73 destinato al pagamento del trattamento accessorio del personale trasferito e di quello di nuova assunzione.
2. Gli enti provvedono al finanziamento di cui al comma 1 operando un trasferimento delle risorse necessarie dal fondo delle risorse decentrate istituito ai sensi di quanto previsto dall'art. 73 al fondo costituito presso l'ente gestore della pianta organica aggiuntiva secondo le modalità indicate al comma 3. Conseguentemente il fondo di cui all'art. 73 viene proporzionalmente ridotto delle somme trasferite che vanno ad integrare il fondo costituito presso l'ente che gestisce la pianta organica aggiuntiva.
3. Le risorse che vengono trasferite al fondo delle risorse decentrate costituito presso l'ente gestore vengono così quantificate:
  - a) le risorse di cui al comma 1 dell'art. 73 vengono calcolate in proporzione al personale trasferito alla pianta organica aggiuntiva;
  - b) le risorse di cui alla lettera c), comma 2 dell'art. 73 vengono trasferite al fondo delle risorse decentrate della pianta organica aggiuntiva solo qualora il personale fosse beneficiario di tale indennità.
4. L'ente gestore dopo la costituzione del fondo delle risorse decentrate per la pianta organica

aggiuntiva provvederà a calcolare le risorse di cui al comma 2 dell'art. 73 secondo le modalità ivi indicate.

5. Nel caso di assunzione di personale, direttamente o per mobilità, per posti di nuova istituzione l'Ente gestore o delegatario incrementa il fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 56 del CCRL 7.12.2006 con una quota calcolata sulla base di un valore medio procapite ricavato dai valori del fondo specificatamente costituito per la Pianta Organica aggiuntiva.<sup>163</sup>

#### **Art. 57**

##### **(Responsabile del servizio sociale dei Comuni)**

1. Al Responsabile del servizio sociale dei comuni si applicano le disposizioni vigenti con riguardo ai titolari di posizioni organizzative nelle forme associative di cui alla L.R. n. 1/2006 ed, in particolare, delle associazioni intercomunali e delle unioni di Comuni.<sup>164</sup>
2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti di altre pubbliche amministrazioni non facenti parte del Comparto unico cui viene conferito l'incarico di Responsabile del servizio sociale.
3. L'ente gestore può altresì conferire un incarico ai sensi di quanto previsto dall'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000.
4. Agli incarichi conferiti ai sensi del comma 3 non si applicano i limiti di durata collegati al mandato del sindaco dell'ente gestore, così come previsti dall'art. 110, comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000. La durata dell'incarico non può comunque superare il limite massimo di cinque anni.

#### **Art. 58**

##### **(Posizioni organizzative della pianta organica aggiuntiva)**

1. Negli ambiti di cui all'art. 51 è possibile comunque conferire posizioni organizzative secondo le disposizioni di cui all'art. 44, comma 3.

#### **Art. 59**

##### **(Destinatari)**

1. Le disposizioni del presente capo si applicano a tutto il personale del servizio sociale dei Comuni messo a disposizione nelle forme associative costituite ai sensi del Titolo II, Capo IV, della L.R. n. 6/2006, nonché al personale inserito nelle piante organiche aggiuntive costituite ai sensi della legislazione previgente.

### **TITOLO V**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 60**

##### **(Nozione di retribuzione)**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità tem-

---

<sup>163</sup> Comma aggiunto dall'art. 26, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

<sup>164</sup> Si veda ora il Titolo V del CCRL 19 luglio 2023.

porali di erogazione.

2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del Comparto unico è definita come segue:
  - a) retribuzione mensile che è costituita dal valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, B1, C1, D1, PLS1, PLA1, PLB1, PLC1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nella categoria B (B5) e dall'indennità integrativa speciale, conglobata per i dipendenti degli Enti locali ai sensi dell'art. 22, comma 2, del CCRL del 26.11.2004 e per i dipendenti regionali, con decorrenza dall'01.01.2007, ai sensi dell'art. 67;
  - b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art. 22, comma 3, del CCRL del 26.11.2004 nonché dagli altri assegni personali, riassorbibili, di cui all'art. 37, comma 2 del CCRL 01.08.2002.
  - c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dal maturato economico, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
  - d) retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13<sup>a</sup> mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, ivi compreso il salario aggiuntivo di cui agli articoli 69 e 70; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.
3. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.23, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.
4. La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del presente contratto, quella dell'art. 21, commi 1, 2 e 5, del CCRL del 26.11.2004. Tutti i richiami alle previsioni dell'art. 21, commi 1, 2 e 5, del CCRL del 26.11.2004 contenuti nelle vigenti disposizioni contrattuali devono intendersi riferiti ai corrispondenti commi e lettere del presente articolo.
5. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 30.<sup>165</sup>

#### **Art. 61 (Struttura della busta paga)**

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga, anche in formato elettronico, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome e la categoria del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente.
2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per

---

<sup>165</sup> Comma aggiunto dall'art. 27, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003.

**[Art. 62**

**(Aumenti tabellari del personale del Comparto unico)**

1. *Al personale del Comparto unico sono corrisposti gli aumenti retributivi mensili lordi, per tredici mensilità, definiti negli importi di cui alle tabelle B, B bis ed F allegate al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.]<sup>166</sup>*

**[Art. 63**

**(Attribuzione del trattamento di perequazione al personale degli Enti locali)**

1. *Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 1/2002, l'articolo 5, commi 2 e 3, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che a titolo di perequazione tabellare:*
  - a) *al personale degli Enti locali in servizio all'1/08/2002 siano corrisposti, con decorrenza 31/12/2005, gli incrementi retributivi mensili lordi per tredici mensilità definiti negli importi di cui alle allegate tabelle C ed F bis.*
  - b) *al personale degli Enti locali entrato in servizio dopo l'1/08/2002 siano corrisposti, con decorrenza 31/12/2006, gli incrementi retributivi mensili lordi per tredici mensilità definiti negli importi di cui alle allegate tabelle C bis e F bis.]<sup>167</sup>*

**[Art. 64**

**(Trattamento tabellare unico del personale degli Enti locali e tabellare di convergenza per il personale regionale)**

1. *Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 1/2002, l'articolo 5, comma 5, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che il trattamento economico tabellare annuale al 31/12/2006 del personale degli Enti locali sia quello indicato nella allegata tabella D. L'articolo 5, comma 5, prevede inoltre che a decorrere dal 01/01/2007 tale trattamento economico tabellare divenga automaticamente il tabellare di convergenza per i dipendenti regionali e di conseguenza il trattamento economico è quello indicato nella tabella H, unico per tutto il comparto.]<sup>168</sup>*

**Art. 65**

**(Definizione del trattamento tabellare unico per il personale regionale)**

1. *Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 1/2002, l'articolo 5, comma 4, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che a decorrere dal 01/01/2007 l'indennità integrativa speciale in godimento al personale regionale venga conglobata nello stipendio tabellare.*

<sup>166</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

<sup>167</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

<sup>168</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

2. Per la medesima finalità di cui al comma 1, l'articolo 5, comma 6, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che per raggiungere il valore dello stipendio tabellare di convergenza di cui all'art. 64 venga utilizzata una quota del maturato economico individuale in godimento al 01/01/2007 pari alla differenza fra lo stipendio tabellare così come definito al primo comma e quello di convergenza di cui all'art. 64. Nei casi in cui il maturato economico risultasse insufficiente per raggiungere il valore dello stipendio tabellare di convergenza, la differenza tra i due valori viene attribuita a titolo di aumento contrattuale; nei casi in cui lo stipendio tabellare in godimento, alla data del 01/01/2007, risulti superiore al trattamento economico tabellare, di cui all'art. 64, comma 1, la differenza viene riconosciuta nel maturato economico individuale.
3. Gli importi complessivi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono indicati nell'allegata tabella E.

**[Art. 66**

**(Aumenti retributivi del personale dell'area della polizia locale)**

1. *Relativamente al personale degli Enti locali dell'area della polizia locale gli aumenti retributivi mensili lordi, di cui all'articolo 62, sono definiti negli importi di cui alla tabella F, con le decorrenze ivi previste.*
2. *Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 1/2002, l'articolo 5, commi 2 e 3, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che gli incrementi dovuti a titolo di perequazione tabellare al personale dell'area della polizia locale siano quelli definiti nella allegata tabella F/BIS.*
3. *A seguito degli aumenti retributivi definiti negli articoli 62 e 63, a decorrere dal 31/12/2006 il trattamento economico tabellare annuale del personale dell'area della polizia locale risulta quello indicato nella allegata tabella G.]<sup>169</sup>*

**Art. 67**

**(Aumenti retributivi del personale dell'area forestale)**

1. *Relativamente al personale regionale dell'area forestale le disposizioni di cui agli articoli 62 e 65 si intendono riferite alle corrispondenti categorie e posizioni economiche di cui alla tabella A, riferita all'art.26 del CCRL del personale regionale non dirigente quadriennio normativo 1998-2001 del 14.3.2005, così come modificata dagli articoli 3, 5, 6 e 7 del CCRL del personale regionale non dirigente del Comparto unico, biennio economico 2002-2003, del 26.5.2006.*

**[Art. 68**

**(Effetti del nuovo trattamento economico tabellare)**

1. *Salvo diversa espressa previsione gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 62 e nelle allegate tabella B e B bis 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.*
2. *I benefici economici risultanti dall'applicazione degli articoli 62, 63, 65, 66 e 67 hanno effetto integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nei*

---

<sup>169</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

*periodi di vigenza contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento previsto dall'art. 2122 del Codice Civile (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.]<sup>170</sup>*

#### **Art. 69**

##### **(Salario aggiuntivo per il personale regionale)**

1. Con riferimento al personale regionale a decorrere dall'1/01/2007 l'istituto di cui all'art. 10 della L.R. 26/10/1987, n. 33, continua ad essere erogato in misura pari ad un dodicesimo degli importi tabellari in godimento nel mese di giugno di ciascun anno previsti dai contratti collettivi di lavoro.
2. Con decorrenza 01/01/2007 e successivamente all'applicazione dell'art. 65 il maturato economico individuale del personale regionale viene aumentato di una somma pari ad un tredicesimo della consistenza dello stesso.
3. In via transitoria, in sede di prima applicazione, il salario aggiuntivo, calcolato ai sensi del primo comma, viene maggiorato del 50% del maturato economico in godimento al 30/06/2007, a compensazione della mancata maggiorazione del maturato economico in godimento nel secondo semestre del 2006.

#### **Art. 70<sup>171</sup>**

##### **(Salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali)**

1. L'indennità di comparto di cui all'art. 26 del CCRL 26.11.2004 è ridenominata in "salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali".
2. Il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali è incrementato, ad ogni rinnovo contrattuale, di un importo almeno pari a quello derivante dall'applicazione dell'art. 69 sul salario aggiuntivo ivi previsto, nel medesimo contratto.
3. Il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali così come previsto negli importi di cui alla tabella D e D (Area vigilanza) del CCRL 26.11.2004 viene finanziato secondo le disposizioni previste dai commi 3 e 4 dell'art. 26 del CCRL 26.11.2004.
4. Il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali è ridotto o sospeso negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Esso non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo del trattamento di fine servizio.

#### **Art. 71**

##### **(Finanziamento del salario aggiuntivo per il personale regionale e degli Enti locali)**

1. L'incremento di cui agli articoli 69 e 70 fa carico alle risorse destinate al rinnovo contrattuale del contratto a cui si riferisce.

<sup>170</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicitato i suoi effetti.

<sup>171</sup> Cfr. gli articoli 31 (Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali) e 32 (Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali) del CCRL 19 luglio 2023.

**[Art. 72****(Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale regionale)**

1. Presso la Regione, a decorrere dal 31/12/2004, ed a valere per l'anno successivo, al fondo per la contrattazione collettiva integrativa sono annualmente destinate le seguenti risorse:
  - a) l'importo consolidato pari ad Euro 390.000,00 di cui al comma 1 dell'art. 11 del CCRL 12.05.2006;
  - b) un ulteriore importo pari ad Euro 708.000,00;
  - c) il 50% delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.<sup>172</sup>

**[Art. 73****(Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale degli Enti locali)**

1. A decorrere dal 31/12/2005 e a valere per l'anno 2006, le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'art. 17, comma 8, all'art. 20, comma 1, lett. a), b), c), f), g) e m) del CCRL 01.08.2002 e all'art. 25, comma 1 del CCRL 26.11.2004 vengono consolidate al 31 dicembre 2005.
2. Le seguenti risorse decentrate continuano ad essere calcolate come di seguito indicato:
  - a) la quota delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, della legge n. 449/1997 secondo le disposizioni di cui al comma 1, lett. d) dell'art. 20 del CCRL 01.08.2002;
  - b) il 50% delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale così come definito dall'art. 4, del CCRL 25.07.2001;
  - c) le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995 in base all'effettivo personale in servizio destinatario di detta indennità;
  - d) le risorse di cui al comma 1, lett. k) dell'art. 20 del CCRL 01.08.2002, che implementano annualmente le risorse decentrate, secondo le disposizioni normative ivi indicate;
  - e) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
  - f) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 17 del CCRL 01.08.2002;
  - g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 31 dicembre 2001;
  - h) l'integrazione del 1,3% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove sussista la relativa capacità nel bilancio nell'ente;
  - i) gli incrementi previsti per l'attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione di quelli già esistenti secondo le disposizioni di cui all'art. 20, comma 5, del CCRL 01.08.2002;
  - j) i risparmi derivanti dalla riduzione dell'attività didattica secondo quanto previsto dall'art. 71, comma 4 e 5 del CCRL 01.08.2002;
  - k) l'incremento dello 0,50% del monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, secondo le disposizioni previste dai commi 2 e 3 dell'art. 25 del CCRL 26.11.2004.
3. Resta confermato il vincolo previsto dall'art. 20, comma 3, del CCRL 01.8.2002 in base al quale la somma delle risorse aggiuntive derivanti dalla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale per la quota del 30%, nonché l'importo previsto dal medesimo art. 20, comma 1, lett. m), e l'incremento

<sup>172</sup> **Articolo abrogato** dall'art. 33, comma 2, del CCRL 6 maggio 2008.

previsto dal comma 2 del medesimo articolo non possono superare un importo pari al 2,5% annuo del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

4. A decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 il fondo delle risorse decentrate non viene più incrementato dell'importo di cui all'art. 25, comma 4, del CCRL 26.11.2004.] <sup>173</sup>

#### [Art. 74

#### (Incrementi delle risorse decentrate per il personale degli Enti locali)

1. Gli Enti locali, esclusi quelli indicati al comma 2, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 73, comma 1 nelle seguenti misure:
  - a) negli Enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39% con un importo corrispondente allo 0,3% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
  - b) negli Enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32% con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
  - c) negli Enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25% con un importo corrispondente allo 0,8% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
2. I consorzi, le comunità montane e le Aziende per i Servizi sanitari che hanno istituito le piante organiche aggiuntive a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 73, comma 1, con un importo massimo corrispondente allo 0,3% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
3. Gli incrementi indicati nei commi 1, 2 e 3 non trovano applicazione da parte degli Enti locali disestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
4. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno precedente a quello di riferimento del fondo delle risorse decentrate.] <sup>174</sup>

#### Art. 75

#### (Monte salari)

1. Ai fini dell'applicazione degli incrementi previsti dal contratto, il monte salari, al netto degli oneri contributivi e previdenziali a carico dell'ente ed esclusa la quota della dirigenza, è composto da tutte le somme corrisposte al personale destinatario del contratto nell'anno di riferimento ad esclusione di quelle di seguito specificate:
  - a) gli assegni per il nucleo familiare;
  - b) le indennità di trasferimento, l'indennità di missione e i rimborsi spese;
  - c) gli oneri derivanti dalle attività formative;
  - d) le indennità di mensa;
  - e) gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative ed assistenziali;

<sup>173</sup> **Disposizioni disapplicate** dall'art. 32, comma 13, del CCRL 15 ottobre 2018.

<sup>174</sup> **Disposizioni disapplicate** dall'art. 32, comma 13, del CCRL 15 ottobre 2018.

- f) le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo;
- g) gli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative;
- h) le somme riguardanti il trattamento accessorio non imputate al fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 73, rimborsate da altre amministrazioni.

**[Art. 76  
(Indennità di vacanza contrattuale)]**

1. *Qualora il rinnovo del CCRL relativo a ciascun biennio economico non sia definito entro tre mesi dalla data di scadenza del precedente, o dalla presentazione delle piattaforme, se successive, al personale in servizio è corrisposta un'indennità di vacanza contrattuale attraverso l'erogazione di un assegno lordo mensile, fatti salvi i successivi conguagli, in misura corrispondente al 50% della somma dei tassi di inflazione programmata del biennio di riferimento, da applicarsi sul valore dello stipendio tabellare di ogni posizione economica.*
2. *Tale assegno è erogato a decorrere dal giorno successivo alla scadenza del precedente biennio qualora la piattaforma sia stata presentata prima della scadenza del predetto biennio e non si sia ancora provveduto al rinnovo.*
3. *Nel caso di presentazione della piattaforma successivamente alla scadenza del biennio, l'assegno è erogato entro i tre mesi successivi dalla presentazione della piattaforma con decorrenza dal giorno successivo alla scadenza del biennio.*
4. *L'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale è subordinata alla presentazione delle piattaforme le cui OO.SS. proponenti abbiano una rappresentatività complessiva pari almeno al 51% nel comparto.]<sup>175</sup>*

**TITOLO VI  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI, TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 77  
(Molestie sessuali)**

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona.
2. La molestia sessuale è fonte di lesione di tale diritto nonché fonte di discriminazione tale da compromettere la realizzazione della uguaglianza sostanziale fra donne e uomini nel lavoro, così come previsto dalle normative in materia di parità e di pari opportunità. Le lavoratrici/i lavoratori hanno diritto, oltre che ad essere trattati con dignità, a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.
3. Le molestie sessuali, oltre ad essere considerate un illecito, guastano l'ambiente di lavoro con conseguenze negative anche per quanto riguarda efficienza e produttività, per cui spetta alle Amministrazioni farsi garanti di un ambiente di lavoro esente da simili comportamenti assicurando adeguate procedure da seguire, garantendo la necessaria riservatezza ed attuando programmi finalizzati alla prevenzione.
4. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, ovvero ogni comportamento basato sul sesso che offende la dignità

---

<sup>175</sup> **Articolo disapplicato implicitamente dall'art. 2, comma 7, del CCRL 15 ottobre 2018.**

---

e la libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

5. Le Amministrazioni dovranno eseguire uno screening teso a verificare l'incidenza del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nei territori di competenza.
6. Dovranno altresì verificare tutte le procedure riguardanti la gestione del personale, tra cui, in particolare, trasferimenti e mobilità, riconoscimenti professionali e retributivi, orario di lavoro e partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, in quanto le molestie sessuali, oltre ad inquinare l'ambiente di lavoro, possono essere usate quale elemento di scambio per la concessione di particolari vantaggi o per evitare svantaggi.
7. In questi casi si configura un vero e proprio ricatto sessuale che può comportare un abuso di autorità dal momento che chi detiene la funzione di controllo o di dirigenza detiene, altresì, il potere di assumere una decisione che riguarda la vita professionale della persona oggetto di molestie.
8. Le Amministrazioni, in collaborazione con le Organizzazioni sindacali, individuano luoghi e modalità per sostenere ed assistere le persone vittime di molestie sessuali, stipulando, laddove possibile, convenzioni per il gratuito patrocinio nei casi di ricorso in giudizio.
9. Le parti pubbliche e le Organizzazioni Sindacali convengono sull'opportunità che presso ogni Amministrazione venga istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, denominato Consigliera/Consigliere, quale persona, in possesso dei requisiti necessari, con esperienza nella trattazione di casi di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Gli Enti, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, dovranno definire il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per detto ruolo gli enti potranno individuare una figura esterna od interna all'Amministrazione, purché, anche con la frequenza di un apposito percorso formativo, sia riconosciuta idonea a ricoprire l'incarico da tutte le parti interessate.
10. La Consigliera/il Consigliere di fiducia agisce in assoluta autonomia e l'Amministrazione dovrà provvedere a garantire mezzi e risorse per consentire lo svolgimento delle funzioni attribuite.
11. Per gli enti territorialmente contigui, di piccole dimensioni, la Consigliera o il Consigliere è riferimento di livello territoriale, pertanto, nella fattispecie, l'istituzione di detta figura rientra nella contrattazione decentrata di livello territoriale.
12. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dalla normativa vigente. Sono inoltre sanzionabili anche i casi di ritorsione diretta o indiretta posta nei confronti di chi denuncia casi di molestie e/o di eventuali testimoni.
13. La persona vittima di comportamenti molesti potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere di fiducia designato/a o al Comitato Pari Opportunità e/o al Dirigente della struttura di appartenenza al fine di avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
14. Qualora l'interessato/a ritenga inadeguati i tentativi di soluzione informale del caso, può ricorrere alla procedura formale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che la inoltrerà all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

15. Nel caso in cui la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
16. Le Amministrazioni provvederanno con atti formali a promuovere indagini e ad avviare il relativo procedimento disciplinare.
17. L'interessata/o può, nel corso di tutto il procedimento d'inchiesta, chiedere l'assistenza di una persona di fiducia.
18. Nei casi di formale denuncia di molestia sessuale, deve essere garantita una procedura chiara e precisa tale da consentire una soluzione rapida ed efficace del problema.
19. Qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la consigliera/il consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'invulnerabilità della persona. In questo caso la denunciante o il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito in una sede che non gli comporti disagio.
20. Qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento, in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire un clima sereno; ad entrambi gli interessati è data la possibilità di esporre le proprie ragioni, con l'eventuale assistenza delle Organizzazioni Sindacali, garantendo a ciascuno dei due che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

#### **Art. 78<sup>176</sup>**

##### **(Monitoraggio e verifiche)**

1. La Regione, l'A.N.C.I., l'U.P.I. e l'U.N.C.E.M. e le Organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Comitato paritetico presso l'A.Re.Ra.N. con la finalità di verificare l'andamento della mobilità relativa al trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberanti a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario, i processi di formazione ed aggiornamento professionale e l'andamento della contrattazione integrativa e delle controversie individuali.

#### **Art. 79**

##### **(Sviluppo delle attività formative)**

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo per-

---

<sup>176</sup> Da valutare alla luce dell'art. 36 bis (Comitato paritetico Regione-Enti locali) della legge regionale 18/2016.

manente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

2. Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. Per le finalità previste dal presente articolo, gli Enti destinano una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
3. Le risorse accantonate ai sensi del comma 2) possono essere utilizzate a copertura di tutti i costi diretti e indiretti, compreso il pagamento dello straordinario in deroga ai limiti di cui all'art. 17, comma 8 del CCRL 01.08.2002, relativi all'attività formativa gestita direttamente o indirettamente dall'Ente e per la partecipazione a concorsualità esterne all'Ente, al lordo dei contributi pubblici previsti per le attività formative. La differenza tra costi complessivi e uscite finanziarie effettive, in relazione alla concreta attività formativa attuata, può essere ristorata dal fondo a favore del bilancio proprio dell'Ente.
4. Gli enti, specialmente quelli di minori dimensioni demografiche, possono associarsi per realizzare iniziative formative di comune interesse.

L'art. 1 del CCRL di **interpretazione autentica** del riportato **art. 79**, sottoscritto il 19 marzo 2013, così dispone:

«Con riferimento alla disciplina di cui all'art. 79 "Sviluppo delle attività formative" del CCRL 7.12.2006 <<quadriennio normativo (II fase) 2002 - 2005 - biennio economico 2004 - 2005>>, le parti convengono che tra le iniziative e le attività ivi ricomprese, nell'ambito delle risorse previste dal comma 2, rientrano anche tutte le attività formative e/o abilitative necessarie per acquisire o rinnovare patenti, attestati, certificati, brevetti, diplomi, purché necessari per lo svolgimento delle attività previste dai profili professionali individuati dagli enti.»

## Art. 80

### (Norma transitoria per il personale della Regione)

1. Le seguenti prestazioni per i dipendenti della Regione rimangono assegnate alle sottoindicate categorie:
 

**(cat. B)**

  - svolgere attività di vigilanza, custodia e portierato, anche con funzioni di coordinamento, presso le strutture di ricevimento aperte al pubblico, assicurando all'utenza assistenza e supporto.

**(cat. C)**

  - traduzione e dattilografia di testi e conversazioni da lingua straniera in italiano e viceversa;

- organizzazione, gestione e supporto alla consultazione degli archivi e ausilio nelle operazioni di versamento, scarto ed estrazione di documentazione.
2. Rimane confermato, inoltre, che il personale di categoria C e D, può utilizzare, purchè abilitato, veicoli e natanti di servizio in dotazione all'ente.

#### **Art. 81**

##### **(Procedura di concertazione per l'ente Regione)**

1. Nei casi in cui il presente contratto preveda la concertazione, la medesima viene attuata presso la Regione, con le stesse procedure previste dall'art. 8 del CCRL 01.08.2002, salvo quanto previsto dall'art. 26.

#### **Art. 82**

##### **(Conferma della disciplina precedente per il personale regionale)**

1. Per quanto non previsto nel presente contratto, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline del CCRL del personale regionale. È, in via esemplificativa, confermata la disciplina di cui al Titolo IV (Orario di lavoro) di cui al CCRL del personale regionale non dirigente, Stato giuridico del personale regionale 1994-1997, del 22.11.1999, come modificato dal Contratto collettivo integrativo 1998-2001 - Area non dirigenziale - Contratto stralcio del 8.6.2005 del personale regionale non dirigente, nonché è confermata la disciplina relativa ai profili professionali come previsti per le categorie A, B, C e D di cui all'Allegato A al Contratto integrativo di ente 1998-2001 - Area non dirigenziale - Documento stralcio del 15.5.2003, come modificato dal Contratto collettivo integrativo 1998-2001 - Area non dirigenziale - Contratto stralcio del 8.6.2005 del personale regionale non dirigente.

#### **Art. 83**

##### **(Conferma della disciplina precedente per il personale degli Enti locali)**

1. Per quanto non previsto espressamente nel presente contratto, per il personale degli enti locali restano confermate, ove non disapplicate, la disciplina del CCNL 6/7/1995 e dei CCRL 25/07/2001, 01/08/2002 e 26/11/2004. In via esemplificativa sono confermate le disposizioni contrattuali di cui agli articoli 4, 5 e 6 (rapporto di lavoro a tempo parziale), nonché l'art. 7 (contratto a termine) del CCRL 25/07/2001, l'art. 17 (lavoro straordinario), l'art. 21 (utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività)<sup>177</sup> [e l'art. 54 (turnazioni)]<sup>178</sup> del CCRL 01/08/2002.

---

<sup>177</sup> L'art. 21 del CCRL 1 agosto 2002 risulta disapplicato dall'art. 32, comma 13, del CCRL 15 ottobre 2018 quanto all'utilizzazione delle risorse. Gli oneri relativi agli istituti di cui alle lettere da c) a i) del comma 2 sono imputati a carico del bilancio degli enti (cfr. da ultimo art. 45, comma 10, del CCRL 19 luglio 2023).

<sup>178</sup> L'art. 54 del CCRL 1 agosto 2002 risulta abrogato dall'art. 3 del CCRL 15 ottobre 2018.

**Art. 84**  
**(Disapplicazioni)**

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto sono disapplicate nei confronti del personale degli Enti locali e della Regione tutte le disposizioni previgenti con esso incompatibili.
2. Al fine di assicurare la coerenza sistematica nell'applicazione degli istituti contrattuali, tenendo conto delle disposizioni legislative e contrattuali previgenti, entro 180 giorni dalla stipulazione del presente contratto sarà predisposto un testo unico recante la disciplina dello stato giuridico ed economico del personale degli Enti locali e della Regione.

## ALLEGATO A

### DECLARATORIE

#### CATEGORIA A

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
  - a) conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
  - b) contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
  - c) problematiche lavorative di tipo elementare;
  - d) relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno, basate su interazione tra pochi soggetti.
2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
  - a) movimentazione di merci, atti e colli, ivi compresa la consegna ed il ritiro della documentazione amministrativa, anche mediante l'utilizzo di automezzi e strumenti in dotazione, provvedendo, inoltre, alla loro ordinaria manutenzione e segnalando eventuali interventi di natura complessa;
  - b) attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro;
  - c) custodia e sorveglianza di locali e uffici, di cui cura l'apertura e la chiusura;
  - d) servizio di anticamera nel cui ambito regola l'accesso del pubblico agli uffici, fornendo informazioni e assicurandone la sorveglianza e con compiti di regolazione dell'accesso del pubblico e di informazione.
3. Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello, operatore, ausiliario, pulitore, operaio.

---

**CATEGORIA B**

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
  - a) buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo ed eventuale corredo di corsi di formazione specialistici, attestati professionali, titoli abilitativi, esperienze specifiche, ovvero diplomi professionali) ed un grado di esperienza discreto;
  - b) contenuto di supporto operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
  - c) autonomia operativa nell'ambito delle istruzioni generali non necessariamente dettagliate; la responsabilità è limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro. L'attività può comportare raccordo di addetti della categoria inferiore;
  - d) discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili, anche mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni contabili;
  - e) relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, e relazioni esterne di tipo indiretto. Relazioni con gli utenti relative alle mansioni di competenza;
  - f) possibile uso di apparecchiature elettroniche e/o informatiche.

Il lavoratore può utilizzare, purché abilitato, veicoli e natanti di servizio in dotazione all'ente.

Appartengono a questa categoria anche gli operatori in possesso di corso O.T.A.A., A.D.E.S.T. attualmente collocati nella posizione economica B4. Il relativo profilo è da intendersi ad esaurimento.

2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
  - a) invio, ricezione e registrazione delle comunicazioni a mezzo fax e posta elettronica, alla gestione della posta in arrivo e in partenza, alla elaborazione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili di limitata complessità ed ampiezza. Collaborare, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni;
  - b) esecuzione di operazioni tecniche manuali o meccaniche anche di tipo specialistico, comportanti anche gravosità o disagio, mediante l'impiego di strumenti ed arnesi di lavoro, attrezzature complesse, nei diversi settori d'intervento in cui opera l'Ente; nonché condurre mezzi anche adibiti al trasporto pubblico;
  - c) guida di autoveicoli, motoveicoli e natanti in dotazione all'Ente e relativa manutenzione ordinaria, nonché verifica delle condizioni di efficienza degli stessi;
  - d) coordinamento di strutture stabili di livello inferiore al Servizio, comprendenti personale di categoria pari o inferiore alla propria.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operaio specializzato, operatore socio assistenziale, esecutore tecnico, collaboratore amministrativo, autista, autista scuolabus, bambinaia, collaboratore tecnico e dei servizi <sup>179</sup>.

---

<sup>179</sup> L'ultimo profilo professionale è stato aggiunto dall'art. 19, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

---

**CATEGORIA C**

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
  - a) approfondite conoscenze mono-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola media superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
  - b) contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, anche con possibilità di firma di atti finali, in quanto attribuita e relativa alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni nonché mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di media complessità;
  - c) media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
  - d) relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali;
  - e) possibile uso di apparecchiature informatiche e/o elettroniche.
2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
  - a) gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla struttura di appartenenza, anche coordinando altri addetti;
  - b) attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, nei diversi settori d'intervento in cui opera l'Ente, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, nonché la predisposizione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili e tecnici di media complessità ed ampiezza;
  - c) nel contesto di istruzioni di massima, nonché di norme e procedure ordinarie nell'ambito della sfera di attività di competenza, assunzione d'iniziativa per l'assolvimento della quale è richiesta una preparazione in genere derivante da uno specifico titolo professionale;
  - d) coordinamento di strutture stabili di livello inferiore al Servizio, comprendenti personale di categoria pari o inferiore alla propria.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:

esperto di attività socioculturali, educatore asili nido e figure assimilate, istruttore o assistente, istruttore tecnico/manutentivo, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo/contabile, turistico culturale, educatore dei servizi di integrazione scolastica e dei ricreatori (assimilabile alla figura di insegnante della scuola dell'infanzia) <sup>180</sup>.

---

<sup>180</sup> L'ultimo profilo professionale è stato aggiunto dall'art. 19, comma 1, del CCRL 6 maggio 2008.

---

**CATEGORIA D**

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
  - a) elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea o con il diploma di laurea specialistico) ed un grado di esperienza pluriennale;
  - b) contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con dirette responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi, compresa la firma di atti finali relativi alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni delegati, nonché la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di rilevante complessità ed ampiezza;
  - c) elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
  - d) relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziali. Il profilo può essere anche responsabile di unità organizzative come definite dal modello organizzativo dell'ente;
  - e) il lavoratore può utilizzare, purché abilitato, veicoli e natanti di servizio in dotazione alla Regione.
2. A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
  - a) attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;
  - b) predisposizione di atti e documenti e redazione di progetti, di schemi, di articolati, di pareri e di istruttorie di specifica complessità e rilevanza;
  - c) espletamento di compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati, di atti e di norme tecniche al fine della predisposizione di progetti e di piani, dell'organizzazione di attività nei diversi settori d'intervento in cui opera l'Ente;
  - d) espletamento di attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche;
  - e) espletamento di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente, comportanti un rilevante grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, ovvero lo sviluppo di atti, anche regolamentari, d'indirizzo e normativi generali, e di elaborazioni amministrativo-contabili di elevata complessità ed ampiezza;
  - f) nell'esercizio delle sue funzioni, anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche e/o informatiche, ha iniziativa e autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima, anche individuando i procedimenti necessari alla soluzione dei problemi afferenti alla propria sfera di competenze;

- g)** coordinamento di strutture stabili di livello inferiore al Servizio, comprendenti personale di categoria pari o inferiore alla propria.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di laureato professionale, specialista in attività socio assistenziali, culturali ed educative, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività tecniche e manutentive, assistente sociale e giornalista - pubblicista.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 TRA ARERAN E LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL, UGL E DIRER**

Le parti concordano sulle necessità di proseguire in una politica contrattuale tesa a realizzare nei prossimi contratti la omogeneizzazione dei trattamenti giuridici ed economici. Tale obiettivo verrà raggiunto progressivamente ricercando le opportune sintesi tra le normative in vigore ed estendendole a tutto il personale. Ove tali sintesi non trovino una compensazione tra maggiori e minori costi, la omogeneizzazione sarà raggiunta destinando a tal fine una parte delle risorse contrattuali disponibili o ricercando, se necessario, eventuali ulteriori risparmi contrattuali.

Il processo di omogeneizzazione ancora da attuare non potrà comportare oneri aggiuntivi per gli Enti locali e la Regione rispetto ai costi ordinari del rinnovo contrattuale.

Al completamento del processo di omogeneizzazione, verrà abolito il comma 7 dell'art. 25.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 TRA ARERAN E LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL, UGL E DIRER**

Le parti concordano che, anche durante la valenza contrattuale, va ricercata una soluzione contrattuale, senza oneri per gli enti, ai problemi relativi alle declaratorie e ai relativi inquadramenti dell'area della polizia locale con particolare riferimento al rapporto tra le stesse e l'esercizio dei ruoli gerarchici.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 TRA ARERAN E LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL, UGL E DIRER**

Le parti, nell'ambito dei necessari processi di valorizzazione dei servizi socio-assistenziali, ritengono necessario l'avvio di procedure di riqualificazione professionale per il personale in possesso del profilo professionale O.T.A.A., A.D.E.S.T. che consentano l'inquadramento giuridico ed economico corrispondente alla posizione B5, ciò anche per favorire le ordinarie procedure di mobilità intercompartimentale.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 TRA ARERAN E LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL, UGL E DIRER**

Le parti si impegnano ad attivare gli opportuni confronti istituzionali al fine di dare soluzione alle problematiche delle figure infermieristiche ancora in servizio presso gli Enti locali nei ruoli ad esaurimento, al fine di favorire le ordinarie procedure di mobilità intercompartimentale con il riconoscimento della corrispondente categoria o profilo professionale.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 TRA ARERAN E LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL, UGL E DIRER**

Le parti condividono gli obiettivi delle leggi regionali 1/2006 e 6/2006, che hanno trovato nel testo contrattuale sottoscritto l'opportuno completamento normativo per gli aspetti contrattuali, e si impegnano, in sede di attuazione e di gestione del contratto, ad assecondare i mutamenti organizzativi previsti dalle citate leggi.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6 TRA ARERAN E LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL, UGL E DIRER**

Per le finalità richiamate nell'art.2, comma 4, l'A.Re.Ra.N. provvederà ad acquisire entro sei mesi la documentazione riguardante le esperienze di Carta dei Servizi già attivate negli Enti del comparto, nonché ogni elemento utile in materia di U.R.P.

Sulla base delle informazioni acquisite, le parti concorderanno l'elaborazione di uno o più schemi di Carta dei Servizi standard, articolati per settore ed in relazione alle caratteristiche e dimensioni

degli Enti, al fine di favorire l'estensione dell'esperienza relativa alla Carta dei Servizi e con essa la cultura della partecipazione dei cittadini alla fruizione consapevole degli stessi.

In relazione a tale percorso ed ai contenuti programmatici del CCRL di comparto, entro l'anno 2007 le parti attiveranno una conferenza di servizio pubblica sul tema "Qualità dei servizi e partecipazione dei cittadini nella pubblica amministrazione nel Friuli Venezia Giulia".

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7 TRA ARERAN E LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL, UGL E DIRER**

Le parti si impegnano, sin dal prossimo rinnovo, a favorire ogni soluzione che possa legittimare accordi contrattuali al fine di rendere utile per la formazione della base di calcolo del trattamento di fine servizio e del trattamento di fine rapporto, il salario aggiuntivo di cui all'art. 70.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA TRA A.RE.RA.N. E LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL e UGL**

Le parti, in presenza del permanere di alcune differenziazioni normative ed economiche nei settori oggetto della mobilità collettiva, concordano nel ritenere adeguato l'indennizzo di cui all'art. 28 considerando che gli istituti differenziati hanno carattere migliorativo nell'uno rispetto all'altro settore e viceversa.

**LE SEGUENTI TABELLE RISULTANO SUPERATE:****TABELLA A**

(trattamento economico tabellare del personale del comparto unico al 01/01/2007  
per dodici mensilità)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare unico annuale</b>	<b>Trattamento tabellare unico mensile</b>
D8	32.185,92	2.682,16
D7	30.587,29	2.548,94
D6	29.082,90	2.423,58
D5	27.857,87	2.321,49
D4	26.933,89	2.244,49
D3	25.320,01	2.110,00
D2	24.503,42	2.041,95
D1	23.330,03	1.944,17
C8	23.689,50	1.974,13
C7	23.143,10	1.928,59
C6	22.610,50	1.884,21
C5	22.091,42	1.840,95
C4	21.586,05	1.798,84
C3	21.188,53	1.765,71
C2	20.813,27	1.734,44
C1	20.329,63	1.694,14
B8	19.232,34	1.602,70
B7	18.871,52	1.572,63
B6	18.517,88	1.543,16
B5	18.171,73	1.514,31
B4	17.814,23	1.484,52
B3	17.223,20	1.435,27
B2	16.943,24	1.411,94
B1	16.656,34	1.388,03
A8	17.764,41	1.480,37
A7	17.442,62	1.453,55
A6	17.126,99	1.427,25
A5	16.817,39	1.401,45
A4	16.513,72	1.376,14
A3	16.216,60	1.351,38
A2	15.939,31	1.328,28
A1	15.726,13	1.310,51

**TABELLA B**  
**riferita all'art. 62**  
**PERSONALE ENTI LOCALI**  
*(aumenti retributivi mensili lordi)*

<b>Categorie e posizioni economiche al 01.08.2002</b>	<b>dal 1 gennaio 2004</b>	<b>Categorie e posizioni economiche al 01.06.2004</b>	<b>dal 1 giugno 2004 comprensivo degli importi previsti al 1/01/2004</b>	<b>dal 1 febbraio 2005</b>	<b>dal 31 dicembre 2005</b>
		D	45,35	58,4	17,0
D	45,3	D	45,35	58,4	17,0
D	45,3	D	45,35	58,4	17,0
D	45,3	D	45,35	58,4	17,0
D	39,8	D	39,89	51,3	14,9
D	39,8	D	39,89	51,3	14,9
D	39,8	D	39,89	51,3	14,9
D	35,6	D	35,63	45,9	13,3
D	35,6				
		C	36,37	46,8	13,6
		C	36,37	46,8	13,6
		C	36,37	46,8	13,6
C	36,3	C	36,37	46,8	13,6
C	36,3	C	36,37	46,8	13,6
C	36,3	C	36,37	46,8	13,6
C	36,3	C	36,37	46,8	13,6
C	34,7	C	34,79	44,8	13,0
C	34,7				
C	33,7				
C	33,7				
		B	34,32	44,2	12,8
		B	34,32	44,2	12,8
B	34,3	B	34,32	44,2	12,8
B	34,3	B	34,32	44,2	12,8
B	30,8	B	30,87	39,7	11,5
B	30,8	B	30,87	39,7	11,5
B	30,8	B	30,87	39,7	11,5
B	30,8	B	30,87	39,7	11,5
B	29,1				
B	29,1				
		A	29,43	37,9	11,0
		A	29,43	37,9	11,0
		A	29,43	37,9	11,0
		A	29,43	37,9	11,0
A	29,4	A	29,43	37,9	11,0
A	29,4	A	29,43	37,9	11,0
A	29,4	A	29,43	37,9	11,0
A	29,4	A	29,43	37,9	11,0
A	28,0				
A	28,0				
A	27,3				
A	27,3				

**TABELLA B bis**  
**riferita all'art. 62**

**PERSONALE REGIONALE**  
 (aumenti retributivi mensili lordi)

<b>Categorie e posizioni economiche al 01.08.2002</b>	<b>dal 1 gennaio 2004</b>	<b>dal 1 febbraio 2005</b>	<b>dal 31 dicembre 2005</b>
D8	45,35	58,43	17,03
D7	45,35	58,43	17,03
D6	45,35	58,43	17,03
D5	45,35	58,43	17,03
D4	39,89	51,39	14,98
D3	39,89	51,39	14,98
D2	39,89	51,39	14,98
D1	35,63	45,90	13,38
C8	36,37	46,85	13,65
C7	36,37	46,85	13,65
C6	36,37	46,85	13,65
C5	36,37	46,85	13,65
C4	36,37	46,85	13,65
C3	36,37	46,85	13,65
C2	36,37	46,85	13,65
C1	34,79	44,82	13,06
B8	34,32	44,22	12,89
B7	34,32	44,22	12,89
B6	34,32	44,22	12,89
B5	34,32	44,22	12,89
B4	30,87	39,77	11,59
B3	30,87	39,77	11,59
B2	30,87	39,77	11,59
B1	30,87	39,77	11,59
A8	29,43	37,91	11,05
A7	29,43	37,91	11,05
A6	29,43	37,91	11,05
A5	29,43	37,91	11,05
A4	29,43	37,91	11,05
A3	29,43	37,91	11,05
A2	29,43	37,91	11,05
A1	29,43	37,91	11,05

**TABELLA C**

**Importi di perequazione previsti dall'art. 5, comma 2,  
della L.R. n. 23/2006  
come riprodotti dall'art. 63, comma 1, lett. a)**

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Incrementi mensili di perequazione al personale degli Enti Locali in servizio all' 1/8/2002 con decorrenza 31 dicembre 2005</b>
D8	181,37
D7	180,96
D6	180,96
D5	180,96
D4	180,96
D3	169,47
D2	169,47
D1	169,47
C8	80,36
C7	80,36
C6	80,36
C5	80,36
C4	80,36
C3	80,36
C2	80,36
C1	80,36
B8	
B7	
B6	
B5	
B4	
B3	
B2	
B1	
A8	
A7	
A6	
A5	
A4	
A3	
A2	
A1	

**TABELLA C bis**

**Importi di perequazione previsti dall'art. 5, comma 3, della L.R. n. 23/2006  
come riprodotti dall'art. 63, comma 1, lett. b)**

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Incrementi mensili di perequazione al personale degli Enti Locali in ser- vizio dopo l' 1/8/2002 con decor- renza 31 dicembre 2006</b>
D8	275,96
D7	275,96
D6	275,96
D5	275,96
D4	275,96
D3	234,47
D2	234,47
D1	234,47
C8	126,46
C7	126,46
C6	126,42
C5	126,36
C4	126,36
C3	126,36
C2	126,36
C1	126,36
B8	16,70
B7	16,66
B6	16,61
B5	16,61
B4	16,61
B3	
B2	
B1	
A8	
A7	
A6	
A5	
A4	
A3	
A2	
A1	

## TABELLA D

**Trattamento economico tabellare del personale EELL al 31 dicembre 2006  
previsto dall'art. 5, comma 5, della L.R. n. 23/2006  
come riprodotto dall'art. 64**

Categorie e posizioni economi- che	Annuale al 31/12/2003		Annuale all'1/1/2004 con il primo aumento		Annuale all'1/6/2004 dopo elisione prime posizione economiche		Annuale all'1/2/2005 con il secondo aumento		Annuale al 31/12/2005 con il terzo aumento e il saldo al personale già perequato		Annuale al 31/12/2006 con intera perequazione a tutto il personale in servizio
	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	
D8	26.966,	25.826,0	27.510,	26.370,2	29.103,9	27.968,8	29.805,0	28.670,0	32.185,9	28.874,4	32.185,92
D7	25.461,	24.321,6	26.005,	24.865,8	27.510,2	26.370,2	28.211,4	27.071,4	30.587,2	27.275,7	30.587,29
D6	24.236,	23.096,6	24.780,	23.640,8	26.005,8	24.865,8	26.707,0	25.567,0	29.082,9	25.771,3	29.082,90
D5	23.487,	22.347,2	23.965,	22.825,9	24.780,8	23.640,8	25.481,9	24.341,9	27.857,8	24.546,3	27.857,87
D4	22.011,	21.231,2	22.489,	21.709,9	23.965,9	22.825,9	24.582,6	23.442,6	26.933,8	23.622,3	26.933,89
D3	21.194,	20.414,6	21.673,	20.893,3	22.489,9	21.709,9	23.106,6	22.326,6	25.320,0	22.506,3	25.320,01
D2	20.157,	19.377,4	20.585,	19.805,0	21.673,3	20.893,3	22.290,0	21.510,0	24.503,4	21.689,7	24.503,42
D1	18.786,	18.006,3	19.213,	18.433,9	20.585,0	19.805,0	21.135,8	20.355,8	23.330,0	20.516,3	23.330,03
C8	19.964,	19.412,6	20.401,	19.849,1	21.999,1	21.445,9	22.561,3	22.008,1	23.689,5	22.171,9	23.689,50
C7	19.459,	18.907,2	19.895,	19.343,7	21.452,7	20.899,5	22.014,9	21.461,7	23.143,1	21.625,5	23.143,10
C6	19.061,	18.509,7	19.498,	18.946,2	20.920,1	20.367,4	21.482,3	20.929,6	22.610,5	21.093,4	22.610,50
C5	18.686,	18.134,5	19.122,	18.570,9	20.401,1	19.849,1	20.963,3	20.411,3	22.091,4	20.575,1	22.091,42
C4	18.253,	17.701,2	18.670,	18.118,7	19.895,7	19.343,7	20.457,9	19.905,9	21.586,0	20.069,7	21.586,05
C3	17.972,	17.420,6	18.390,	17.838,1	19.498,2	18.946,2	20.060,4	19.508,4	21.188,5	19.672,2	21.188,53
C2	17.452,	16.900,4	17.857,	17.305,9	19.122,9	18.570,9	19.685,1	19.133,1	20.813,2	19.296,9	20.813,27
C1	16.968,	16.416,9	17.374,	16.822,4	18.670,7	18.118,7	19.208,5	18.656,5	20.329,6	18.813,3	20.329,63
B8	17.420,	17.221,4	17.832,	17.633,2	18.547,0	18.346,5	19.077,6	18.877,2	19.232,3	19.031,8	19.232,34
B7	17.074,	16.875,2	17.486,	17.287,0	18.186,2	17.986,2	18.716,8	18.516,9	18.871,5	18.671,6	18.871,52
B6	16.827,	16.628,1	17.197,	16.998,5	17.832,5	17.633,2	18.363,2	18.163,8	18.517,8	18.318,5	18.517,88
B5	16.236,	16.236,4	16.606,	16.606,8	17.486,4	17.287,0	18.017,0	17.817,7	18.171,7	17.972,4	18.171,73
B4	15.956,	15.956,4	16.326,	16.326,9	17.197,9	16.998,5	17.675,1	17.475,8	17.814,2	17.614,9	17.814,23
B3	15.669,	15.669,5	16.040,	16.040,0	16.606,8	16.606,8	17.084,1	17.084,1	17.223,2	17.223,2	17.223,20
B2	14.969,	14.969,4	15.319,	15.319,0	16.326,9	16.326,9	16.804,1	16.804,1	16.943,2	16.943,2	16.943,24
B1	14.751,	14.751,4	15.101,	15.101,0	16.040,0	16.040,0	16.517,2	16.517,2	16.656,3	16.656,3	16.656,34
A8	15.573,	15.573,0	15.926,	15.926,2	17.176,8	17.176,8	17.631,8	17.631,8	17.764,4	17.764,4	17.764,41
A7	15.275,	15.275,9	15.629,	15.629,0	16.855,1	16.855,1	17.310,0	17.310,0	17.442,6	17.442,6	17.442,62
A6	14.998,	14.998,6	15.351,	15.351,7	16.539,4	16.539,4	16.994,3	16.994,3	17.126,9	17.126,9	17.126,99
A5	14.785,	14.785,4	15.138,	15.138,6	16.229,8	16.229,8	16.684,7	16.684,7	16.817,3	16.817,3	16.817,39
A4	14.663,	14.663,2	14.999,	14.999,4	15.926,2	15.926,2	16.381,1	16.381,1	16.513,7	16.513,7	16.513,72
A3	14.437,	14.437,5	14.773,	14.773,8	15.629,0	15.629,0	16.084,0	16.084,0	16.216,6	16.216,6	16.216,60
A2	14.137,	14.137,9	14.466,	14.466,1	15.351,7	15.351,7	15.806,7	15.806,7	15.939,3	15.939,3	15.939,31
A1	13.903,	13.903,7	14.231,	14.231,9	15.138,6	15.138,6	15.593,5	15.593,5	15.726,1	15.726,1	15.726,13

**TABELLA E**

**Importi complessivi per il raggiungimento del tabellare di convergenza  
previsti dall'art. 5, commi 4 e 6, della L.R. n. 23/2006  
come riprodotti dall'art. 65**

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Importo necessario al raggiungimento del tabellare di convergenza</b>
D8	9.767,55
D7	9.767,55
D6	9.767,55
D5	9.767,55
D4	9.767,55
D3	9.269,67
D2	9.269,67
D1	9.269,67
C8	7.898,77
C7	8.949,22
C6	8.921,99
C5	8.800,43
C4	8.670,32
C3	8.706,04
C2	8.611,39
C1	8.698,35
B8	6.484,00
B7	6.483,46
B6	6.482,86
B5	6.482,86
B4	6.482,86
B3	6.283,54
B2	6.283,54
B1	6.283,54
A8	6.244,15
A7	6.244,15
A6	6.857,42
A5	6.844,94
A4	6.818,56
A3	6.734,62
A2	6.579,54
A1	6.592,03

**TABELLA F**  
**riferita all'art. 66, comma 1.**  
**PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**  
*(aumenti retributivi mensili lordi)*

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>dal 1 gennaio 2004</b>	<b>dal 1 febbraio 2005</b>	<b>dal 31 dicembre 2005</b>
PLC4	45,35	58,43	17,03
PLC3	45,35	58,43	17,03
PLC2	45,35	58,43	17,03
PLC1	39,89	51,39	14,98
PLB4	39,89	51,39	14,98
PLB3	39,89	51,39	14,98
PLB2	39,89	51,39	14,98
PLB1	35,63	45,90	13,38
PLA5	36,37	46,85	13,65
PLA4	36,37	46,85	13,65
PLA3	36,37	46,85	13,65
PLA2	36,37	46,85	13,65
PLA1	34,79	44,82	13,06
PLS4	34,32	44,22	12,89
PLS3	34,32	44,22	12,89
PLS2	34,32	44,22	12,89
PLS1	30,87	39,77	11,59

**TABELLA F bis**

**Importi di perequazione previsti dall'art. 5, commi 2 e 3, della L.R. n. 23/2006  
come riprodotti dall'art. 63, comma 1, lett. a) e b)**

**PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Incrementi mensili di perequazione al personale degli Enti Locali in servizio all'1/8/2002 con decorrenza 31 dicembre 2005</b>	<b>Incrementi mensili di perequazione al personale degli Enti Locali in servizio dopo l'1/8/2002 con decorrenza 31 dicembre 2006</b>
PLC4	180,96	275,96
PLC3	180,96	275,96
PLC2	180,96	275,96
PLC1	180,96	275,96
PLB4	169,47	234,47
PLB3	169,47	234,47
PLB2	169,47	234,47
PLB1	169,47	234,47
PLA5	80,36	126,36
PLA4	80,36	126,36
PLA3	80,36	126,36
PLA2	80,36	126,36
PLA1	80,36	126,36
PLS4	0,00	16,66
PLS3	0,00	16,61
PLS2	0,00	16,61
PLS1	0,00	16,61

## TABELLA G

## PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

**Trattamento economico tabellare del personale degli Enti Locali al 31 dicembre 2006  
previsto dall'art. 5, comma 5, della L.R. n. 23/2006  
come riprodotto dall'art. 66, comma 2**

Categorie e posizioni economiche	Annuale al 31/12/2003		Annuale all'1/1/2004 con il primo aumento		Annuale all'1/2/2005 con il secondo aumento		Annuale al 31/12/2005 con il terzo aumento e il saldo al personale già perequato		Annuale al 31/12/2006 con intera perequazione a tutto il personale in servizio
	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	
P	26.966,	25.826,	27.510,	26.370,2	28.211,	27.071,	30.587,	27.275,	30.587,29
P	25.461,	24.321,	26.005,	24.865,8	26.707,	25.567,	29.082,	25.771,	29.082,90
P	24.236,	23.096,	24.780,	23.640,8	25.481,	24.341,	27.857,	24.546,	27.857,87
P	23.487,	22.347,	23.965,	22.825,9	24.582,	23.442,	26.933,	23.622,	26.933,89
P	23.127,	22.347,	23.605,	22.825,9	24.222,	23.442,	26.436,	23.622,	26.436,01
P	22.011,	21.231,	22.489,	21.709,9	23.106,	22.326,	25.320,	22.506,	25.320,01
P	21.194,	20.414,	21.673,	20.893,3	22.290,	21.510,	24.503,	21.689,	24.503,42
P	20.157,	19.377,	20.585,	19.805,0	21.135,	20.355,	23.330,	20.516,	23.330,03
P	19.964,	19.412,	20.401,	19.849,1	20.963,	20.411,	22.091,	20.575,	22.091,42
P	19.459,	18.907,	19.895,	19.343,7	20.457,	19.905,	21.586,	20.069,	21.586,05
P	19.061,	18.509,	19.498,	18.946,2	20.060,	19.508,	21.188,	19.672,	21.188,53
P	18.686,	18.134,	19.122,	18.570,9	19.685,	19.133,	20.813,	19.296,	20.813,27
P	18.253,	17.701,	18.670,	18.118,7	19.208,	18.656,	20.329,	18.813,	20.329,63
P	17.802,	17.603,	18.214,	18.015,4	18.745,	18.546,	18.900,	18.700,	18.900,67
P	17.420,	17.221,	17.832,	17.633,2	18.363,	18.163,	18.517,	18.318,	18.517,88
P	17.074,	16.875,	17.486,	17.287,0	18.017,	17.817,	18.171,	17.972,	18.171,73
P	16.827,	16.628,	17.197,	16.998,5	17.675,	17.475,	17.814,	17.614,	17.814,23

## TABELLA H

Trattamento economico tabellare del personale regionale al 31 dicembre 2006  
previsto dall'art. 5, commi 4 e 6, della L.R. n. 23/2006  
come riprodotto dall'art. 64

Categorie e posizioni economiche	Annuale al 31/12/2003	Annuale all'1/1/2004 con il primo aumento	Annuale all'1/2/2005 con il secondo aumento	Annuale al 31/12/2005 con il terzo aumento	Annuale al 01/01/2007 con il trattamento unico di convergenza
D8	20.968,65	21.512,85	22.214,01	22.418,37	32.185,92
D7	19.370,02	19.914,22	20.615,38	20.819,74	30.587,29
D6	17.865,63	18.409,83	19.110,99	19.315,35	29.082,90
D5	16.640,60	17.184,80	17.885,96	18.090,32	27.857,87
D4	15.891,22	16.369,90	16.986,58	17.166,34	26.933,89
D3	14.775,22	15.253,90	15.870,58	16.050,34	25.320,01
D2	13.958,63	14.437,31	15.053,99	15.233,75	24.503,42
D1	12.921,44	13.349,00	13.899,80	14.060,36	23.330,03
C8	14.628,29	15.064,73	15.626,93	15.790,73	23.689,50
C7	13.031,44	13.467,88	14.030,08	14.193,88	23.143,10
C6	12.526,07	12.962,51	13.524,71	13.688,51	22.610,50
C5	12.128,55	12.564,99	13.127,19	13.290,99	22.091,42
C4	11.753,29	12.189,73	12.751,93	12.915,73	21.586,05
C3	11.320,05	11.756,49	12.318,69	12.482,49	21.188,53
C2	11.039,44	11.475,88	12.038,08	12.201,88	20.813,27
C1	10.519,24	10.936,72	11.474,56	11.631,28	20.329,63
B8	11.651,18	12.063,02	12.593,66	12.748,34	19.232,34
B7	11.290,90	11.702,74	12.233,38	12.388,06	18.871,52
B6	10.937,86	11.349,70	11.880,34	12.035,02	18.517,88
B5	10.591,71	11.003,55	11.534,19	11.688,87	18.171,73
B4	10.344,61	10.715,05	11.192,29	11.331,37	17.814,23
B3	9.952,90	10.323,34	10.800,58	10.939,66	17.223,20
B2	9.672,94	10.043,38	10.520,62	10.659,70	16.943,24
B1	9.386,04	9.756,48	10.233,72	10.372,80	16.656,34
A8	10.579,58	10.932,74	11.387,66	11.520,26	17.764,41
A7	10.257,79	10.610,95	11.065,87	11.198,47	17.442,62
A6	9.328,89	9.682,05	10.136,97	10.269,57	17.126,99
A5	9.031,77	9.384,93	9.839,85	9.972,45	16.817,39
A4	8.754,48	9.107,64	9.562,56	9.695,16	16.513,72
A3	8.541,30	8.894,46	9.349,38	9.481,98	16.216,60
A2	8.419,09	8.772,25	9.227,17	9.359,77	15.939,31
A1	8.193,42	8.546,58	9.001,50	9.134,10	15.726,13

**TABELLA I**  
**riferita all'art. 23, comma 2**

(valore riconosciuto sul maturato economico individuale al personale regionale  
a titolo di compensazione per le due festività soppresse)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Tabellare di convergenza</b>	<b>Valore riconosciuto a titolo di compensazione di due giornate di festività soppresse</b>
D8	32.185,92	257,49
D7	30.587,29	244,70
D6	29.082,90	232,66
D5	27.857,87	222,86
D4	26.933,89	215,47
D3	25.320,01	202,56
D2	24.503,42	196,03
D1	23.330,03	186,64
C8	23.689,50	189,52
C7	23.143,10	185,14
C6	22.610,50	180,88
C5	22.091,42	176,73
C4	21.586,05	172,69
C3	21.188,53	169,51
C2	20.813,27	166,51
C1	20.329,63	162,64
B8	19.232,34	153,86
B7	18.871,52	150,97
B6	18.517,88	148,14
B5	18.171,73	145,37
B4	17.814,23	142,51
B3	17.223,20	137,79
B2	16.943,24	135,55
B1	16.656,34	133,25
A8	17.764,41	142,12
A7	17.442,62	139,54
A6	17.126,99	137,02
A5	16.817,39	134,54
A4	16.513,72	132,11
A3	16.216,60	129,73
A2	15.939,31	127,51
A1	15.726,13	125,81



---

**Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico, non dirigenti, quadriennio normativo (II fase) 2002-2005, biennio economico 2004-2005 - code contrattuali (sottoscritto il 3 luglio 2007).**  
Estratto

**Articolo 7**  
**(Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing)**

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza del lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione sono istituiti, pertanto, specifici Comitati Paritetici con i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
  - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/della consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di comportamento, sentite le organizzazioni firmatarie del presente contratto.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione predisposti dagli enti, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
  - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

- 
- b)** favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
- 6.** I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali del Comparto firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato dai rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
- 7.** Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
- 8.** I Comitati rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti i Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.
- 9.** Al fine di assicurare la piena funzionalità dei Comitati in tutte le Amministrazioni, gli enti territorialmente contigui possono costituire, previo accordo con le Organizzazioni sindacali, un unico Comitato, disciplinandone preventivamente la composizione e le modalità di funzionamento.
- 10.** È abrogato l'articolo 14 del CCRL del personale del comparto unico - non dirigenti - quadriennio normativo (II fase) 2002-2005 biennio economico 2004-2005 del 7.12.2006.

## **Contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico - non dirigenti - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007 (sottoscritto il 6 maggio 2008)**

### **INDICE**

#### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1** Finalità

**Art. 2** Campo di applicazione

**Art. 3** Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

#### **TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 4** Conferma delle relazioni sindacali

**Art. 5** Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al titolo II, Capo V e VI, della L.R. 9 gennaio 2006, n. 1

**Art. 6** Altre relazioni sindacali nel caso di contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale sia obbligatoria che facoltativa

#### **TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 7** Disciplina del telelavoro

**Art. 8** Festività soppresse per il personale regionale

#### **CAPO I CAUSE DI INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 9** Assenze per malattia per il personale degli Enti Locali

**Art. 10** Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

**Art. 11** Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio per il personale degli Enti Locali

**Art. 12** Assenze per malattia e infortuni per il personale regionale

**Art. 13** Assenze per malattia in caso di terapie salvavita

**Art. 14** Ricostituzione del rapporto di lavoro

#### **CAPO II DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Art. 15** Trattamento di trasferta per il personale degli Enti Locali

**Art. 16** Personale regionale permanentemente adibito alla guida degli autoveicoli della Regione

**Art. 17** Mensa per il personale degli enti locali

**Art. 18** Personale educativo dei ricreatori, delle comunità educative e dei servizi integrativi scolastici

#### **TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Art. 19** Profili professionali - integrazione

**Art. 20** Inquadramento degli operatori socio assistenziali

#### **CAPO I DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE DI CUI AL TITOLO II, CAPO V, DELLA L.R. 1/2006**

**Art. 21** Trattamento del personale delle forme associative

**Art. 22** Fondo per le risorse decentrate nelle associazioni intercomunali o ASTER anche di diritto

**Art. 23** Fondo per le risorse decentrate del personale delle Unioni di Comuni

**Art. 24** Indennità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002 negli enti partecipanti alle forme associative

#### **CAPO II DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI DI CUI AL TITOLO II, CAPO IV, DELLA L.R. 6/2006**

**Art. 25** Gestione del rapporto di lavoro

**Art. 26** Fondo delle risorse decentrate della pianta organica aggiuntiva del servizio sociale dei comuni

#### **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 27** Nozione di retribuzione

**Art. 28** Aumenti dello stipendio tabellare

**Art. 29** Effetti del nuovo trattamento economico tabellare

**Art. 30** Tredicesima mensilità

**Art. 31** Aumento salario aggiuntivo per il personale degli Enti Locali

**Art. 32** Abolizione dell'indennità oraria di trasferta per il personale regionale

**Art. 33** Fondo per la contrattazione integrativa del personale regionale

**Art. 34** Modifica all'art. 20 del CCRL 1.8.2002

**Art. 35** Incrementi del fondo per la contrattazione integrativa del personale degli Enti locali

**Art. 36** Incrementi del fondo per la contrattazione integrativa del personale regionale

**Art. 37** Indennità di rischio

**CAPO IV** <sup>181</sup>

**DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE TRANSITATO ALLE PROVINCE PER EFFETTO  
DI DECENTRAMENTO DELLE FUNZIONI DELEGATE**

**Art. 38** Inquadramento del personale della Motorizzazione civile

**Art. 39** Integrazione profili professionali

**Art. 40** Incrementi del Fondo per la contrattazione integrativa per il personale della Motorizzazione Civile

**Art. 41** Indennità per il personale della Motorizzazione Civile

**Art. 42** Incrementi del Fondo per la contrattazione integrativa per il personale dei centri per l'impiego

---

<sup>181</sup> Il testo del CCRL, come pubblicato nel BUR n. 26 del 25 giugno 2008, riporta erroneamente "CAPO IV".

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 (Finalità)**

1. Il presente contratto ha le seguenti finalità:
  - a) prosegue il processo di omogeneizzazione tra i contratti relativi al personale regionale e al personale degli Enti locali così come previsto dall'art. 1, comma 1, della L.R. 2/01;
  - b) consolida le soluzioni contrattuali volte a valorizzare le forme associative attivate nel sistema regionale attraverso l'esercizio coordinato di funzioni e la gestione associata di servizi di cui alla L. R. 9 gennaio 2006 n. 1 recante "Principi e norme fondamentali del sistema Regione - Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia" e alla L. R. 31 marzo 2006 n. 6 recante norme per il "Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale".
  - c) attribuisce, nell'ambito degli strumenti di programmazione economica, gli incrementi retributivi relativi al biennio economico 2006/07 nel rispetto degli strumenti di programmazione economica vigenti.

### **Art. 2 (Campo di applicazione)**

1. Il presente contratto si applica al personale, escluso quello dell'area dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'Amministrazione regionale, del Consiglio regionale, degli Enti regionali, delle Province, dei Comuni, delle Comunità Montane e di quella Collinare, e degli altri Enti locali della Regione Autonoma Friuli - Venezia Giulia, così come previsto dalla L.R. n. 13/1998 e successive modifiche ed integrazioni, di seguito denominati "enti".
2. Il presente contratto si applica anche al personale inquadrato nelle piante organiche aggiuntive presso le aziende per i servizi sanitari ai sensi della L.R. 6/2006 nonché al personale dei consorzi istituiti ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b), della L.R. n. 41/1996.
3. In relazione al disposto di cui al comma 1, in riferimento a istituti contrattuali specifici, laddove nel testo sia citata la "Regione", il riferimento si intende operato all'Amministrazione regionale, al Consiglio regionale e agli Enti regionali; nel caso in cui nel testo vi sia la citazione "Enti locali", il riferimento si intende operato nei confronti delle Province, dei Comuni, delle Comunità Montane e di quella Collinare, degli altri Enti locali regionali nonché nei confronti degli enti e nei casi di cui al comma 2.
4. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo regionale del comparto unico, sino alla individuazione o definizione, previa intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCRL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.
5. Per soppressione, fusione, scorporo e privatizzazione si intendono i casi di trasferimento o conferimento di attività svolte dagli Enti del comparto ad altri soggetti di diritto privato.

### **Art. 3**

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

1. Il presente contratto riguarda il quadriennio giuridico 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 ed il biennio economico 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2007.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione o decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti collettivi di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti o dei responsabili dei servizi che vi provvedono mediante adozione di atti di diritto comune, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro e nel rispetto dei vincoli previsti dal sistema delle relazioni sindacali.
5. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate entro tre mesi prima della scadenza del presente contratto. Durante tale periodo, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

## **[TITOLO II**

### **SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 4**

##### **(Conferma delle relazioni sindacali)**

1. *Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dalle discipline vigenti per il personale degli enti locali e dell'ente regione.*

#### **Art. 5**

##### **(Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al titolo II, Capo V e VI, della L.R. 9 gennaio 2006, n. 1)**

1. *Dopo il comma 3 dell'art. 7 del CCRL 7.12.2006 è inserito il seguente comma:  
"3 bis. Per congrua rappresentanza della RSU si intende negli enti con una dotazione organica inferiore a 16 unità la RSU presente. Negli enti con dotazione organica superiore a 15 unità, è demandata all'autonomia sindacale l'individuazione di un numero di rappresentanti coerente con l'esigenza di assicurare l'effettivo svolgimento delle trattative sindacali."*

#### **Art. 6**

##### **(Altre relazioni sindacali nel caso di contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale sia obbligatoria che facoltativa)**

1. *Nei casi di cui agli artt. 7 e 8 del CCRL 7.12.2006 la concertazione su materie per cui il contratto prevede la contrattazione decentrata integrativa si svolge con i soggetti di cui all'art. 7, comma 3, del CCRL 7.12.2006.*

2. Negli Enti che esercitano le funzioni e gestiscono i servizi mediante le forme di collaborazione di cui al Titolo II, Capi V e VI, della L.R. 9 gennaio 2006, n. 1, l'ente capofila provvede all'informazione di cui all'art. 7 del CCRL 01/08/2002 sia alle OO.SS. rappresentative ai sensi delle vigenti disposizioni che alle singole RSU delle Amministrazioni associate.] <sup>182</sup>

### TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

#### [Art. 7 (Disciplina del telelavoro)]

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con il prevalente supporto di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.
2. Gli enti possono predisporre appositi progetti per la sperimentazione del telelavoro, definendone tempi, obiettivi, quantità e qualità della prestazione e risorse necessarie, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Gli enti informano in via preventiva le R.S.U. e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto sui contenuti dei progetti, nonché sul numero e la categoria dei lavoratori interessati. Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.
3. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le seguenti previsioni:
  - a) assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgevano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza;
  - b) in caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:
    - situazioni di disabilità psicofisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
    - esigenze di cura di figli minori di 8 anni;
    - esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
    - maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.
4. Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore ad un giorno la settimana.
5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né per-

<sup>182</sup> **Disposizioni disapplicate** dall'art. 34, comma 7, del CCRL 15 ottobre 2018.

*messi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.*

- 6.** *Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.*
- 7.** *La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano le attività e i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.*
- 8.** *Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:*
  - a)** *danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;*
  - b)** *danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.*
- 9.** *Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL.*
- 10.** *La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.*
- 11.** *È garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.*
- 12.** *I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.*
- 13.** *Gli Enti inviano all'A.Re.Ra.N. copie dei progetti di telelavoro attuati ai sensi del presente articolo.*
- 14.** *L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.*
- 15.** *Gli Enti nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, prevede l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e specializzazione per gli addetti al telelavoro.*
- 16.** *Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dal Contratto Collettivo Regionale di lavoro e da quello integrativo aziendale. Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori.*
- 17.** *In sede di contrattazione decentrata, potrà essere definito l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione e connesso al raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 2.*
- 18.** *Sono abrogati gli artt. 1 del CCRL 25.7.2001 relativo al personale non dirigente degli Enti locali e 15 del*

---

CCRL 14.5.2005 relativo al personale non dirigente della Regione.] <sup>183</sup>

### Art. 8

#### (Festività soppresse per il personale regionale)

1. I permessi non retribuiti di cui all'art. 23, comma 3, del CCRL 7.12.2006 sono fruibili ad ore alle medesime condizioni previste per le festività soppresse.
2. La trattenuta operata in caso di fruizione dei permessi di cui al comma precedente non può essere superiore, per ogni giorno di permesso fruito, all'importo monetizzato di cui alla tabella I del contratto medesimo ed è rapportata alle ore di effettiva fruizione.

### CAPO I

#### CAUSE DI INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 9

#### (Assenze per malattia per il personale degli Enti locali)

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di venti mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso, non interrotte da un periodo di servizio di almeno 3 mesi.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'Azienda dei Servizi Sanitari competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2° comma, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999.

Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della posizione iniziale della nuova categoria senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento.

5. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità

---

<sup>183</sup> Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCRL 19 luglio 2023, l'**articolo** – già abrogato dall'art. 8, comma 1, dell'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza del 29 luglio 2022 – è **disapplicato e sostituito** dalle disposizioni contenute nel Titolo IV del medesimo CCRL.

sostitutiva del preavviso.

- 6.** I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio e sono computati per intero ai fini della progressione economica, del trattamento di previdenza e quiescenza e di quanto altro spettante al personale in servizio.
- 7.** Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
- 8.** Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
  - a)** intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, che sia legato esclusivamente alla effettiva prestazione o alla presenza in servizio, per i primi 13 mesi di assenza.
  - b)** 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 7 mesi di assenza;
  - c)** i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
- 9.** L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
- 10.** Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
- 11.** L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Azienda per i Servizi Sanitari.
- 12.** Qualora l'accertamento della sussistenza o dell'entità della malattia non abbia potuto aver luogo per fatto imputabile al dipendente l'assenza è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.
- 13.** Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
- 14.** Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
- 15.** Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.
- 16.** Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere "a" e "b", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.
- 17.** Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate

successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto.

- 18.** Sono disapplicati gli articoli 21 del C.C.N.L. del Comparto del personale delle Regioni - Autonomie Locali (parte normativa 1994 - 1997 e parte economica 1994 - 1995) del 06.07.1995 e l'art. 41 del C.C.R.L. relativo al personale non dirigente degli Enti locali (biennio economico 2000 - 2001 e quadriennio giuridico 1998 - 2001) del 01.08.2002.

**[Art. 10<sup>184</sup>**

**(Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche)**

- 1.** *Al comma 1, lettera a) dell'art. 53 del CCRL 01.08.2002 le parole "dall'art. 21, comma 7, del CCNL del 06.07.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti" sono sostituite dalle seguenti: "dall'art. 9, comma 8, del presente contratto; i periodi eccedenti i 20 mesi non sono retribuiti".]*

**Art. 11**

**(Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio per il personale degli Enti locali)**

- 1.** In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 9, commi 1 e 2. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 9, comma 8, lettera a).
- 2.** Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'art. 9. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.
- 3.** Per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corrispondenza dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente si fa riferimento alle vigenti disposizioni.
- 4.** Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999.
- 5.** Sono disapplicati gli articoli 22 del C.C.N.L. del Comparto del personale delle Regioni - Autonomie Locali (parte normativa 1994 - 1997 e parte economica 1994 - 1995) del 06.07.1995 e l'art. 42 del C. C. R. L. relativo al personale non dirigente degli Enti locali (biennio economico 2000 - 2001 e quadriennio giuridico 1998 - 2001) del 01.08.2002.

**Art. 12**

**(Assenze per malattia e infortuni per il personale regionale)**

- 1.** I commi 7, 8 e 10 dell'art. 21 del CCRL del 22.09.1999 sono sostituiti dai seguenti:  
**"7. In caso di malattia o di infortunio sul lavoro il dipendente ha diritto alla conservazione del**

<sup>184</sup> Si veda l'art. 53 del CCRL 1 agosto 2002, come modificato dal presente articolo.

posto per un periodo complessivo di venti mesi; ai fini del computo dei venti mesi i periodi di assenza per malattia non si cumulano con i periodi di assenza per infortunio. Per motivi di particolare gravità l'Amministrazione regionale può concedere, al dipendente che abbia raggiunto detto limite, un ulteriore periodo di assenza straordinaria senza assegni, di durata non superiore a diciotto mesi. In prossimità della scadenza dei periodi di cui al presente comma, l'amministrazione regionale sottopone il dipendente a visita medica collegiale presso la competente azienda sanitaria regionale al fine di accertarne l'idoneità al servizio, qualora non sia già stata esperita o sia comunque in atto, la procedura per il riconoscimento della pensione di invalidità.”.

“**8.** In caso di malattia, ai fini del computo dei venti mesi si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio in corso, non interrotte da un periodo di servizio di almeno tre mesi. In caso di infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha comunque diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo continuativo di 38 mesi.”.

“**10.** Le assenze per malattia, per infortunio sul lavoro nonché i permessi non retribuiti di cui all'art. 16, comma 1, lettera a), del CCRL 22/09/1999 non possono superare complessivamente i 38 mesi nel quinquennio.”.

#### [Art. 13

#### **(Assenze per malattia in caso di terapie salvavita)**

1. *In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda per i servizi sanitari o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione.*
2. *Sono abrogati l'articolo 41, comma 1, del CCRL relativo al personale non dirigenti degli enti locali biennio economico 2000-2001 e quadriennio giuridico 1998-2001 e l'articolo 31 del CCRL del personale del comparto unico - area dipendenti regionali non dirigenti quadriennio giuridico 1998-2001.]*<sup>185</sup>

#### [Art. 14<sup>186</sup>

#### **(Ricostituzione del rapporto di lavoro)**

1. *All'articolo 30 del C.C.R.L. 07.12.2006 è aggiunto il seguente comma:*  
 “**5.** *Il dipendente dispensato dal servizio per inidoneità e che successivamente, a seguito di accertamento medico legale, sia dichiarato idoneo ad attività lavorativa e perda il diritto alla pensione o che non lo abbia ancora maturato, a domanda viene riammesso in servizio nella medesima categoria, profilo e posizione economica rivestiti al momento della dispensa.”.]*

## CAPO II DISPOSIZIONI PARTICOLARI

<sup>185</sup> **Articolo abrogato** dall'art. 11, comma 8, del CCRL 15 ottobre 2018. Si veda ora l'art. 12 del CCRL 19 luglio 2023.

<sup>186</sup> Si veda l'art. 53 del CCRL 1 agosto 2002, come modificato dal presente articolo.

**[Art. 15**

**(Trattamento di trasferta per il personale degli Enti locali)**

1. Il comma 2, lett. a) dell'art. 63 del CCRL 01.08.2002 è abrogato.
2. Il comma 3 dell'art. 63 del CCRL 01.08.2002 è sostituito dal seguente:  
*"3. Ai fini del computo dell'orario minimo dovuto giornaliero si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.  
L'eventuale compenso per lavoro straordinario in trasferta è dovuto per il solo tempo effettivamente lavorato ed eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, escludendo le ore di viaggio."*<sup>187</sup>

**Art. 16**

**(Personale regionale permanentemente adibito alla guida degli autoveicoli della Regione)**

1. In analogia a quanto previsto dall'art. 63, comma 2 lett. d) del CCRL 01.08.2002 per gli autisti degli enti locali, per il personale regionale permanentemente adibito alla guida degli autoveicoli della Regione si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
2. La disposizione ha effetto a far data dal 01.01.2008.
3. Per tale personale è disapplicato l'art. 51 del CCRL 1994-1997 concernente lo stato giuridico del personale regionale.
4. Per il personale di cui al comma 1 è demandata alla contrattazione integrativa la definizione del monte ore di lavoro straordinario.

**[Art. 17<sup>188</sup>**

**(Mensa per il personale degli enti locali)**

1. All'articolo 67 del CCRL 01.08.2002 il comma 1 è sostituito dal seguente:  
*"Gli enti istituiscono mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'articolo 68, attribuiscono al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali."*
2. All'articolo 67 del CCRL 01.08.2002, il comma 2 è sostituito dal seguente:  
*"Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, qualora sia previsto un rientro in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la durata della pausa non può essere superiore a due ore e inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, con rientro che comporti una prestazione lavorativa pari almeno a due ore, o per recupero.".]*

**Art. 18**

**(Personale educativo dei ricreatori, delle comunità educative e dei servizi integrativi scolastici)**

1. Le singole amministrazioni che gestiscono ricreatori, comunità educative e servizi integrativi scolastici, con proprio personale, definiscono, in sede di contrattazione decentrata, le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione dei servizi in questione, tenuto conto delle pro-

---

<sup>187</sup> Si veda l'art. 63, comma 3, del CCRL 1 agosto 2002, come sostituito dal presente articolo.

<sup>188</sup> Si veda l'art. 67 del CCRL 1 agosto 2002, come modificato dal presente articolo.

prie esigenze e delle peculiari caratteristiche organizzative di ciascuno di essi, anche in relazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio-economico di riferimento, al fine di raggiungere condivisi obiettivi qualitativi di apprendimento.

## **TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**[Art. 19<sup>189</sup>**

### **(Profili professionali – integrazione)**

1. I profili professionali di cui all'allegato A dell'art. 35 del CCRL 7/12/2006 vengono integrati dai seguenti:

*categoria B: collaboratore tecnico e dei servizi;*

*categoria C: educatore dei servizi di integrazione scolastica e dei ricreatori (assimilabile alla figura di insegnante della scuola dell'infanzia).]*

**Art. 20**

### **(Inquadramento degli operatori socio assistenziali)**

1. Il personale di categoria B in possesso della qualifica di OSS e che svolga le relative mansioni, viene inquadrato nella posizione economica B5, con decorrenza 1.1.2006.
2. Il personale di cui al comma 1 mantiene la propria posizione economica se superiore.
3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche al personale che ha acquisito la qualifica di OSS in data successiva, fermo restando che l'inquadramento nella nuova posizione avviene dal momento dell'acquisizione del titolo medesimo.

## **CAPO I**

### **DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE DI CUI AL TITOLO II, CAPO V, DELLA L.R. 1/2006**

**[Art. 21<sup>190</sup>**

### **(Trattamento del personale delle forme associative)**

1. Il comma 4 dell'art. 48 del CCRL 7.12.2006 è sostituito con il seguente:  
"4. Al personale di cui al comma 1, autorizzato all'uso del proprio mezzo per raggiungere la sede di assegnazione, sono rimborsate le spese sostenute per il solo carburante nella misura di un 1/5 del costo di un litro di benzina verde qualora ricorrano congiuntamente le seguenti ipotesi:  
**a)** la distanza tra la nuova sede di servizio e la dimora abituale superi di almeno 10 km. la percorrenza ordinaria che il lavoratore avrebbe dovuto compiere per raggiungere la sede dell'ente di appartenenza;  
**b)** l'utilizzo del mezzo proprio sia più conveniente rispetto ai normali servizi di linea."  
.
2. Al comma 3 dell'art. 48 del CCRL 7.12.2006 le parole "non superiore a € 25 lordi" sono sostituite dalle seguenti "non superiore a € 40 lordi".]

---

<sup>189</sup> Si veda l'allegato A dell'art. 35 del CCRL 7 dicembre 2006, come integrato dal presente articolo.

<sup>190</sup> Si veda l'art. 48 del CCRL 7 dicembre 2006, come sostituito dal presente articolo.

**[Art. 22****(Fondo per le risorse decentrate nelle associazioni intercomunali o ASTER anche di diritto)**

1. Gli enti che hanno costituito associazioni intercomunali o ASTER anche di diritto ai sensi della L.R. n. 1/2006 definiscono il fondo per le risorse decentrate per il personale assegnato alle medesime, a far data dall'1.01.2008, fatti salvi gli accordi decentrati già sottoscritti, riducendo in tale misura il proprio fondo delle risorse decentrate e specificando la natura stabile ovvero variabile delle risorse trasferite. Gli enti provvedono altresì a comunicare all'ente capofila l'importo trasferito per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario.
2. Il fondo per le risorse decentrate è alimentato annualmente da:
  - a) la quota individuale imputata sul fondo delle risorse decentrate dell'ente di provenienza e già in godimento al dipendente assegnato per:
    - progressioni orizzontali già acquisite;
    - salario aggiuntivo di cui all'art. 70 del CCRL 7.12.2006 (ex indennità di comparto);
    - indennità di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 6.7.1995;
    - indennità per le categorie A e B di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL 16.7.1996 così come disciplinata successivamente dagli artt. 16, comma 4 del CCRL 1.8.2002 e 25, comma 6 del CCRL 26.11.2004;
    - indennità per il personale educativo e docente;
    - indennità di bilinguismo;
    - l'importo attribuito nell'anno antecedente la costituzione della forma associativa al dipendente assegnato, per indennità collegate a particolari tipologie di lavoro o articolazioni d'orario (es. indennità di turno, rischio e disagio), purché esse persistano anche dopo l'assegnazione;
  - b) l'importo calcolato sulle rimanenti risorse stabili del fondo delle risorse decentrate dell'ente di provenienza, ivi compresa la quota relativa al fondo per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, in proporzione alle unità di personale assegnate alla forma associativa;
  - c) le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. d) e k) del CCRL 01.08.2002 se di competenza della forma associativa;
  - d) l'importo calcolato sulle risorse variabili del fondo delle risorse decentrate dell'ente di provenienza, al netto delle economie, eccetto il primo anno di costituzione del fondo, in proporzione alle unità di personale assegnate alla forma associativa;
3. Fermo restando i principi di alimentazione di cui al precedente comma 2, gli Enti possono comunque destinare le quote delle risorse eccedenti quelle necessarie a finanziare gli istituti di cui al comma 2, lettera a), secondo le rispettive esigenze nel rispetto comunque del limite di spesa del fondo.
4. Il fondo di cui al comma 1 è gestito e gli oneri ripartiti tra gli enti aderenti la forma associativa secondo le modalità stabilite nella convenzione che la istituisce.
5. Il fondo di cui al comma 1 può essere incrementato nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 20, comma 5, CCRL 01.08.2002. L'incremento del fondo verrà effettuato dal momento in cui ricorrano le condizioni di applicabilità della richiamata disposizione.
6. È abrogato l'art. 50 del CCRL 7.12.2006.] <sup>191</sup>

**Art. 23****(Fondo per le risorse decentrate del personale delle Unioni di Comuni)**

1. L'art. 49, comma 2, lettera b) del CCRL 07.12.2006 è sostituito dalle seguenti disposizioni:

<sup>191</sup> **Articolo superato** dalla successiva disciplina. Si veda il Titolo V del CCRL 19 luglio 2023.

*"b) Gli enti che hanno costituito l'Unione di Comuni ai sensi della L.R. n. 1/2006 costituiscono il fondo per le risorse decentrate per il personale assegnato ad essa, a far data dall'1.01.2008, fatti salvi gli accordi decentrati già sottoscritti, secondo quanto previsto dall'art. 22."* <sup>192</sup>

**[Art. 24**

**(Indennità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002  
negli enti partecipanti alle forme associative)**

1. *Nel solo caso in cui, a seguito della costituzione della forma associativa, sia complessivamente diminuito il numero delle posizioni organizzative negli enti partecipanti, l'indennità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002 può essere elevata fino ad un importo massimo di € 3.000,00.* <sup>193</sup>

**CAPO II**

**DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI  
DI CUI AL TITOLO II, CAPO IV, DELLA L.R. 6/2006**

**[Art. 25** <sup>194</sup>

**(Gestione del rapporto di lavoro)**

1. *All'art. 53 del CCRL 07.12.2006, dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:*  
**"3 bis.** *Al personale assegnato alla POA autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo per esigenze di servizio all'interno del territorio dei Comuni che costituiscono l'ambito distrettuale spettano i rimborsi previsti dalla normativa vigente."*

**[Art. 26** <sup>195</sup>

**(Fondo delle risorse decentrate della pianta organica aggiuntiva  
del servizio sociale dei comuni)**

1. *All'art. 56 del CCRL 7.12.2006 è aggiunto il seguente comma:*  
**"5.** *Nel caso di assunzione di personale, direttamente o per mobilità, per posti di nuova istituzione l'Ente gestore o delegatario incrementa il fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 56 del CCRL 7.12.2006 con una quota calcolata sulla base di un valore medio procapite ricavato dai valori del fondo specificatamente costituito per la Pianta Organica aggiuntiva."*

**TITOLO V**

**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**[Art. 27** <sup>196</sup>

**(Nozione di retribuzione)**

1. *All'art. 60 del CCRL 7.12.2006 è aggiunto il seguente comma:*  
**"5.** *La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 30."*

<sup>192</sup> **Articolo superato** dalla successiva disciplina. Si veda il Titolo V del CCRL 19 luglio 2023.

<sup>193</sup> **Ai sensi dell'art. 26, comma 9, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 26.**

<sup>194</sup> Si veda l'art. 53 del CCRL 7 dicembre 2006, come integrato dal presente articolo.

<sup>195</sup> Si veda l'art. 56 del CCRL 7 dicembre 2006, come integrato dal presente articolo.

<sup>196</sup> Si veda l'art. 60 del CCRL 7 dicembre 2006, come integrato dal presente articolo.

2. È abrogato il comma 4 dell'art. 21 del CCRL 26.11.2004.]

**[Art. 28  
(Aumenti dello stipendio tabellare)**

1. Al personale del Comparto unico sono corrisposti gli aumenti retributivi mensili lordi, per tredici mensilità, definiti negli importi di cui alle tabelle A, A bis e A ter allegate al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.
2. A seguito dell'applicazione della disciplina del comma 1, gli importi annui lordi dello stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nelle allegate tabelle B, B bis e B ter.] <sup>197</sup>

**[Art. 29  
(Effetti del nuovo trattamento economico tabellare)**

1. Salvo diversa espressa previsione gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 28 e nelle allegate tabella A, A bis e A ter 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.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione degli articoli 28 hanno effetto integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nei periodi di vigenza contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento previsto dall'art. 2122 del Codice Civile (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.] <sup>198</sup>

**Art. 30 <sup>199</sup>  
(Tredicesima mensilità)**

1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 60, comma 2, lett. c) del CCRL 7/12/2006, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei successivi commi.
3. Nel caso di riclassificazione del personale a seguito di progressione verticale trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.
4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodice-

<sup>197</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

<sup>198</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

<sup>199</sup> L'istituto della tredicesima mensilità è confermato dall'art. 21, comma 3, lett. a), del CCRL 15 ottobre 2018.

simo per ogni mese di servizio prestato, o frazione di mese superiore a 15 giorni, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nel mese contiguo a servizio intero.

6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.
8. Per il personale titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 41 del CCRL 7.12.2006, nel caso di conferimento di incarico in corso d'anno oppure del venire meno dello stesso o di risoluzione del rapporto di lavoro prima del mese di dicembre, ai fini della determinazione dell'importo della tredicesima mensilità spettante, ai sensi del comma 2, relativamente alla retribuzione di posizione, si tiene conto solo dei ratei mensili corrispondenti alla effettiva durata dell'incarico.
9. Per i giorni di assenza previsti dai diversi istituti per la tutela della maternità, trovano applicazione le regole stabilite nel D.Lgs. n. 151/2001; i ratei mensili della tredicesima mensilità spettano comunque per i periodi di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione per intero.
10. È abrogato l'art. 28 del CCRL 26.11.2004 relativo al personale non dirigente degli enti locali biennio economico 2002/2003 e disapplicata la prima allinea del comma 7, dell'art. 104, della L.R. 53 del 31/8/1981.

#### [Art. 31

#### **(Aumento salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali)**

1. *Il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali di cui all'art. 70 del CCRL 7.12.2006 è incrementato degli importi e alle decorrenze previsti nelle tabelle C e C bis.*
2. *Gli incrementi previsti al comma 1 vanno imputati al fondo per la contrattazione integrativa del personale degli Enti locali.]<sup>200</sup>*

#### Art. 32

#### **(Abolizione dell'indennità oraria di trasferta per il personale regionale)**

1. *A decorrere dall'entrata in vigore del contratto non compete l'indennità oraria prevista dall'art. 118 della L.R. 53/81, ad eccezione del caso in cui il dipendente sia inviato in missione all'estero.*

#### Art. 33

#### **(Fondo per la contrattazione integrativa del personale regionale)**

1. *A far data dall'01/01/2006, sono annualmente destinate per il sostegno delle iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi le seguenti risorse:*

---

<sup>200</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

- a) l'importo consolidato pari ad Euro 390.000,00, di cui all'art. 11, comma 1, del CCRL del 26.05.2006;
  - b) l'importo consolidato pari ad Euro 708.000,00 di cui all'art. 72, comma 1, lett. b), del CCRL 7.12.2006;
  - c) il 50% delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
  - d) i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 32 del presente contratto;
  - e) l'importo annuo corrispondente alla differenza tra la posizione economica in godimento e la posizione economica iniziale della categoria di appartenenza del personale comunque cessato dal servizio dal 01.01.2007, con esclusione degli importi acquisiti per effetto di progressioni orizzontali successive al 30/06/2007 per le quali trova applicazione l'art. 3, comma 2, lettera b) del CCRL 3.7.2007, per una percentuale pari al 25%.
  - f) in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, la Regione, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio.
2. È abrogato l'art. 72 del CCRL 7.12.2006.

**[Art. 34**

**(Modifica all'art. 20 del CCRL 1.8.2002)**

1. Dopo il comma 5 dell'art. 20 del CCRL 1.08.2002 sono inseriti i seguenti commi:
- "5 bis.** A far data dall'1.01.2008 il fondo costituito per la gestione delle risorse decentrate può essere integrato da risorse aggiuntive regionali finalizzate allo sviluppo delle forme associative di cui alla L.R. 9 gennaio 2006, n. 1 nonché al conferimento di funzioni e compiti amministrativi agli enti locali di cui alla L.R. 27 novembre 2006, n. 24."
- "5 ter.** Le eventuali risorse di cui al comma 5 bis sono da considerarsi variabili e finalizzate esclusivamente alla valorizzazione di istituti legati alla produttività individuale e collettiva." <sup>201</sup>

**[Art. 35**

**(Incrementi del fondo per la contrattazione integrativa del personale degli Enti locali)**

1. Gli Enti locali a decorrere dal 01/01/2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 73, comma 1 del CCRL 7.12.2006 con un importo corrispondente al 0,40% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la dirigenza.] <sup>202</sup>

<sup>201</sup> Articolo superato in quanto l'art. 20 del CCRL 1 agosto 2002 è disapplicato ai sensi dell'art. 32, comma 13, del CCRL 15 ottobre 2018.

<sup>202</sup> Articolo superato in quanto l'art. 73 del CCRL 1 agosto 2002 è disapplicato ai sensi dell'art. 32, comma 13, del CCRL 15 ottobre 2018.

**Art. 36****(Incrementi del fondo per la contrattazione integrativa del personale regionale)**

1. La Regione a decorrere dal 01/01/2006 incrementa il fondo di cui all'art. 33 del presente contratto con un importo corrispondente al 0,70% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
2. Le risorse di cui al comma 1 riferite agli anni 2006 e 2007 vengono destinate a copertura dei costi fissi pluriennali previsti dall'art. 6, comma 1, del CCRL 3.7.2007.
3. Le risorse di cui al comma 1 riferite all'anno 2008 vengono destinate al finanziamento del sistema premiale per l'anno 2009 correlato al sistema di incentivazione del personale di cui all'art. 17 del Contratto Collettivo Integrativo 1998/2001, area non dirigenziale del 11.10.2007.

**Art. 37****(Indennità di rischio)**

1. La Regione individua, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.
2. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 33.

**[CAPO I <sup>203</sup>****DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE TRANSITATO ALLE PROVINCE PER EFFETTO DI DECENTRAMENTO DELLE FUNZIONI DELEGATE****Art. 38****(Inquadramento del personale della Motorizzazione civile)**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 56, comma 5 e 5 bis, della L.R. 20 agosto 2007, n. 23, l'inquadramento definitivo del personale trasferito nel Comparto Unico avviene con decorrenza 1° gennaio 2008 secondo lo schema sotto riportato:

Aree e fasce retributive Ministero al 31 dicembre 2005		Categorie e posizioni economiche	
Aree	Fasce retributive	Categorie	Posizioni economiche
Area prima (ex A)	F1 (ex A1)	A	A6
	F2 (ex A1s)		A8
Area seconda (ex B)	F1 (ex B1)	B	B6
	F2 (ex B2)		B8
	F3 (ex B3)	C	C4
	F4 (ex B3s)		C7

<sup>203</sup> Il testo del CCRL, come pubblicato nel BUR n. 26 del 25 giugno 2008, riporta erroneamente "CAPO IV". **La disciplina del presente Capo ha già esplicitato i suoi effetti e/o risulta superata.**

Area terza (ex C)	F1 (ex C1)	D	D1
	F2 (ex C1s)		D2
	F3 (ex C2)		D4
	F4 (ex C3)		D6
	F5 (C3s)		D7

2. Il personale di cui allo schema sotto riportato che alla data del 31 dicembre 2007, ovvero che consegua entro il 30 giugno 2008 in relazione ai corsi già avviati alla data del 31.12.2007 l'abilitazione all'esercizio delle funzioni di supporto all'attività ispettiva presso le STA e le officine autorizzate, viene inquadrato, con decorrenza dall'1.1.2008 o dalla data di conseguimento dell'abilitazione se successiva, come di seguito indicato:

Aree e fasce retributive Ministero al 31 dicembre 2005		Categorie e posizioni economiche	
Aree	Fasce retributive	Categorie	Posizioni economiche
Area prima (ex A)	F2 (ex A1s)	B	B5

3. Il personale di cui allo schema sotto riportato che alla data del 31 dicembre 2007, ovvero che consegua entro il 30 giugno 2008 in relazione ai corsi già avviati alla data del 31.12.2007 l'abilitazione all'esercizio delle funzioni di esaminatore o operatore, viene inquadrato, con decorrenza dall'1.1.2008 o dalla data di conseguimento dell'abilitazione se successiva, come di seguito indicato:

Aree e fasce retributive Ministero al 31 dicembre 2005		Categorie e posizioni economiche	
Aree	Fasce retributive	Categorie	Posizioni economiche
Area seconda (ex B)	F3 (ex B3)	C	C5

4. Il personale sotto riportato che alla data del 1° gennaio 2008 svolge attività e mansioni proprie della declaratoria di categoria C di cui all'art. 35 del ccll 7.12.2006, viene inquadrato dalla data sopra indicata come segue:

Aree e fasce retributive Ministero al 31 dicembre 2005		Categorie e posizioni economiche	
Aree	Fasce retributive	Categorie	Posizioni economiche
Area seconda (ex B)	F2 (ex B2)	C	C1

Ai fini del suddetto inquadramento l'accertamento del requisito avviene tramite procedure di verifica del possesso delle competenze professionali necessarie all'espletamento delle mansioni affidate e proprie della categoria C. Gli Enti individuano nella loro autonomia le concrete modalità di svolgimento delle stesse procedure di verifica.

5. A seguito dell'applicazione dell'accordo integrativo definito a livello nazionale tra il Ministro dei Trasporti e le OOSS, intervenuto in data 8.2.2008, con il quale sono stati stabiliti nuovi inquadramenti del persona-

le di cui al presente capo con effetto retroattivo al 1° gennaio 2008, le parti procederanno al conseguente reinquadramento come indicato nello schema di cui al presente articolo.

**Art. 39**

**(Integrazione profili professionali)**

1. I profili professionali di cui all'art. 35, allegato A, del CCRL 7.12.2006, vengono integrati - come specificità per il personale ex Motorizzazione civile - come di seguito:
  - categoria A: ausiliario tecnico
  - categoria B: coadiutore amministrativo contabile, aggiustatore meccanico, telefonista, centralinista, manutentore esperto, operatore centro stampa, operatore informatico, aggiustatore collaudatore
  - categoria C: assistente amministrativo/contabile, tecnico informatico, assistente tecnico, assistente alla comunicazione
  - categoria D: informatico, esperto in comunicazione, esperto tecnico, esperto amministrativo/contabile, comunicatore, direttore tecnico, ingegnere direttore.

**Art. 40**

**(Incrementi del Fondo per la contrattazione integrativa per il personale della Motorizzazione Civile)**

1. Il fondo per la contrattazione integrativa viene incrementato - per ogni dipendente trasferito - di una quota media pro capite calcolata dividendo l'importo totale del fondo per le risorse decentrate, quantificato a consuntivo, per il numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2007, con esclusione dei dipendenti delle strutture periferiche del lavoro transitati alle province dal 01/10/2007.

**Art. 41**

**(Indennità per il personale della Motorizzazione Civile)**

1. Al personale della Motorizzazione Civile è attribuita un'indennità di responsabilità strettamente connessa all'esercizio di funzioni di cui all'art. 55, comma 1, lettera b) della L.R. 20 agosto 2007 n. 23. La misura dell'indennità è demandata alla contrattazione collettiva decentrata di singolo ente.

**Art. 42**

**(Incrementi del Fondo per la contrattazione integrativa per il personale dei centri per l'impiego)**

1. Il fondo per la contrattazione integrativa viene incrementato, a decorrere dal 01/01/2008, - per ogni dipendente trasferito - di una quota media pro capite calcolata dividendo l'importo totale del fondo per le risorse decentrate, quantificato a consuntivo, per il numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2007, con esclusione dei dipendenti delle strutture periferiche del lavoro transitati alle province dal 01/10/2007.]

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina contrattuale relativa all'aspettativa non retribuita per dottorato di ricerca, prevista dall'articolo 44 del CCRL del 01.08.2002 per il personale degli Enti locali e dall'art. 17, comma 6, del CCRL 22.9.1999 per il personale regionale, sia stata integrata, in senso migliorativo, dall'articolo 52, comma 57, della legge n. 448/2001 attraverso il riconoscimento di un più ampio diritto alla fruizione anche di una aspettativa retribuita, sempre per dottorato di ricerca e che tale integrazione non è in alcun modo in contrasto con la sempre vigente previsione contrattuale.

Gli enti, pertanto, accolgono le istanze dei propri dipendenti ove sia accertata la sussistenza delle condizioni prescritte dal legislatore.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti concordano nell'affermare che le iniziative selettive degli enti per favorire lo sviluppo professionale del personale attraverso i passaggi interni alla categoria superiore, sono tutte riconducibili alla disciplina dell'articolo 37 del CCRL del 7.12.2006. Le diverse espressioni utilizzate come: concorsi interni, selezioni interne, passaggi interni, etc., sono da ritenere come equivalenti anche quando dovessero riguardare la copertura di posti caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno.

L'espressione formalmente corretta deve essere individuata in quella utilizzata nella rubrica del citato articolo 37 "progressione verticale nel sistema di classificazione".

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Le parti assumono l'impegno di avviare, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCRL, il confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'A.Re.Ra.N. .

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti convengono sulla necessità di approfondire la problematica relativa al riconoscimento dell'equo indennizzo a seguito di accertamento dell'infermità per causa di servizio a tutto il personale degli Enti locali, anche coperto da iscrizione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, fatto salvo il principio di non cumulabilità con eventuali rendite per infortunio o malattia professionale.

**LE SEGUENTI TABELLE RISULTANO SUPERATE:****TABELLA A***(Aumenti retributivi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità)*

<b>CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>Decorrenza 01/01/2006</b>	<b>Decorrenza 01/01/2007</b>	<b>Aumento complessivo a regime dal 01/01/2007</b>
A1	26,00	56,00	82,00
A2	26,00	56,00	82,00
A3	26,00	56,00	82,00
A4	27,00	58,00	85,00
A5	27,00	58,00	85,00
A6	27,00	58,00	85,00
A7	28,00	59,00	87,00
A8	28,00	59,00	87,00
B1	28,00	64,00	92,00
B2	28,00	64,00	92,00
B3	28,00	64,00	92,00
B4	30,00	63,00	93,00
B5	30,00	63,00	93,00
B6	30,00	63,00	93,00
B7	32,00	62,00	94,00
B8	32,00	62,00	94,00
C1	34,00	60,00	94,00
C2	34,00	60,00	94,00
C3	34,00	60,00	94,00
C4	36,00	62,00	98,00
C5	36,00	62,00	98,00
C6	36,00	62,00	98,00
C7	38,00	62,00	100,00
C8	38,00	62,00	100,00
D1	41,00	67,00	108,00
D2	41,00	67,00	108,00
D3	41,00	67,00	108,00
D4	46,00	65,00	111,00
D5	46,00	65,00	111,00
D6	46,00	65,00	111,00
D7	50,00	72,00	122,00
D8	50,00	72,00	122,00

**TABELLA A BIS**

(Aumenti retributivi mensili lordi da corrispondere al personale della polizia locale per 13 mensilità)

<b>CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>Decorrenza 01/01/2006</b>	<b>Decorrenza 01/01/2007</b>	<b>Aumento complessivo a regime dal 01/01/2007</b>
PLS1	30,00	63,00	93,00
PLS2	30,00	63,00	93,00
PLS3	30,00	63,00	93,00
PLS4	32,00	62,00	94,00
PLA1	34,00	60,00	94,00
PLA2	34,00	60,00	94,00
PLA3	34,00	60,00	94,00
PLA4	36,00	62,00	98,00
PLA5	36,00	62,00	98,00
PLB1	41,00	67,00	108,00
PLB2	41,00	67,00	108,00
PLB3	41,00	67,00	108,00
PLB4	46,00	65,00	111,00
PLC1	46,00	65,00	111,00
PLC2	46,00	65,00	111,00
PLC3	46,00	65,00	111,00
PLC4	50,00	72,00	122,00

**TABELLA A TER**

(Aumenti retributivi mensili lordi da corrispondere al personale regionale area forestale per 13 mensilità)

<b>CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>Decorrenza 01/01/2006</b>	<b>Decorrenza 01/01/2007</b>	<b>Aumento complessivo a regime dal 01/01/2007</b>
FA1	34,00	60,00	94,00
FA2	34,00	60,00	94,00
FA3	34,00	60,00	94,00
FBd	34,00	60,00	94,00
FBc	34,00	60,00	94,00
FBb	34,00	60,00	94,00
FBa	36,00	62,00	98,00
FB1	36,00	62,00	98,00
FB2	36,00	62,00	98,00
FB3	38,00	62,00	100,00
FB4	38,00	62,00	100,00
FC1	41,00	67,00	108,00
FC2	41,00	67,00	108,00
FC3	41,00	67,00	108,00
FC4	46,00	65,00	111,00
FC5	46,00	65,00	111,00
FC6	46,00	65,00	111,00
FC7	50,00	72,00	122,00
FC8	50,00	72,00	122,00

**TABELLA B**

*(Trattamento economico tabellare annuale del personale del comparto unico per dodici mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)*

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2007</b>
A1	16.710,13
A2	16.923,31
A3	17.200,60
A4	17.533,72
A5	17.837,39
A6	18.146,99
A7	18.486,62
A8	18.808,41
B1	17.760,34
B2	18.047,24
B3	18.327,20
B4	18.930,23
B5	19.287,73
B6	19.633,88
B7	19.999,52
B8	20.360,34
C1	21.457,63
C2	21.941,27
C3	22.316,53
C4	22.762,05
C5	23.267,42
C6	23.786,50
C7	24.343,10
C8	24.889,50
D1	24.626,03
D2	25.799,42
D3	26.616,01
D4	28.265,89
D5	29.189,87
D6	30.414,90
D7	32.051,29
D8	33.649,92

**TABELLA B BIS**

*(Trattamento economico tabellare annuale del personale della polizia locale per dodici mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)*

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2007</b>
PLS1	18.930,23
PLS2	19.287,73
PLS3	19.633,88
PLS4	20.028,67
PLA1	21.457,63
PLA2	21.941,27
PLA3	22.316,53
PLA4	22.762,05
PLA5	23.267,42
PLB1	24.626,03
PLB2	25.799,42
PLB3	26.616,01
PLB4	27.768,01
PLC1	28.265,89
PLC2	29.189,87
PLC3	30.414,90
PLC4	32.051,29

**TABELLA B TER**

*(Trattamento economico tabellare annuale del personale regionale area forestale per dodici mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)*

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2007</b>
FA1	21.457,63
FA2	21.941,27
FA3	22.316,53
FBd	21.457,63
FBc	21.941,27
FBb	22.316,53
FBa	22.762,05
FB1	23.267,42
FB2	23.786,50
FB3	24.343,10
FB4	24.889,50
FC1	24.626,03
FC2	25.799,42
FC3	26.616,01
FC4	28.265,89
FC5	29.189,87
FC6	30.414,90
FC7	32.051,29
FC8	33.649,92

**TABELLA C**

(Aumenti retributivi mensili lordi del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali da corrispondere per 12 mensilità)

<b>CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>Decorrenza 01/01/2006</b>	<b>Decorrenza 01/01/2007</b>	<b>Aumento complessivo a regime dal 01/01/2007</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo al 01/01/2007</b>
A1	2,17	4,67	6,83	39,23
A2	2,17	4,67	6,83	39,23
A3	2,17	4,67	6,83	39,23
A4	2,25	4,83	7,08	39,48
A5	2,25	4,83	7,08	39,48
A6	2,25	4,83	7,08	39,48
A7	2,33	4,92	7,25	39,65
A8	2,33	4,92	7,25	39,65
B1	2,33	5,33	7,67	46,98
B2	2,33	5,33	7,67	46,98
B3	2,33	5,33	7,67	46,98
B4	2,50	5,25	7,75	47,06
B5	2,50	5,25	7,75	47,06
B6	2,50	5,25	7,75	47,06
B7	2,67	5,17	7,83	47,14
B8	2,67	5,17	7,83	47,14
C1	2,83	5,00	7,83	53,63
C2	2,83	5,00	7,83	53,63
C3	2,83	5,00	7,83	53,63
C4	3,00	5,17	8,17	53,97
C5	3,00	5,17	8,17	53,97
C6	3,00	5,17	8,17	53,97
C7	3,17	5,17	8,33	54,13
C8	3,17	5,17	8,33	54,13
D1	3,42	5,58	9,00	60,90
D2	3,42	5,58	9,00	60,90
D3	3,42	5,58	9,00	60,90
D4	3,83	5,42	9,25	61,15
D5	3,83	5,42	9,25	61,15
D6	3,83	5,42	9,25	61,15
D7	4,17	6,00	10,17	62,07
D8	4,17	6,00	10,17	62,07

**TABELLA C BIS**

(Aumenti retributivi mensili lordi del salario aggiuntivo per il personale della polizia locale da corrispondere per 12 mensilità)

<b>CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>Decorrenza 01/01/2006</b>	<b>Decorrenza 01/01/2007</b>	<b>Aumento complessivo a regime dal 01/01/2007</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo al 01/01/2007</b>
PLS1	2,50	5,25	7,75	47,06
PLS2	2,50	5,25	7,75	47,06
PLS3	2,50	5,25	7,75	47,06
PLS4	2,67	5,17	7,83	47,14
PLA1	2,83	5,00	7,83	53,63
PLA2	2,83	5,00	7,83	53,63
PLA3	2,83	5,00	7,83	53,63
PLA4	3,00	5,17	8,17	53,97
PLA5	3,00	5,17	8,17	53,97
PLB1	3,42	5,58	9,00	60,90
PLB2	3,42	5,58	9,00	60,90
PLB3	3,42	5,58	9,00	60,90
PLB4	3,83	5,42	9,25	61,15
PLC1	3,83	5,42	9,25	61,15
PLC2	3,83	5,42	9,25	61,15
PLC3	3,83	5,42	9,25	61,15
PLC4	4,17	6,00	10,17	62,07

## **Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente - Triennio normativo ed economico 2016-2018 (sottoscritto il 15 ottobre 2018)**

### **INDICE**

#### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1** Campo di applicazione

**Art. 2** Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del Contratto

#### **TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 3** Turnazioni

**Art. 4** Reperibilità

**Art. 5** Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

**Art. 6** Indennità condizioni di lavoro

**Art. 7** Indennità per il personale della Motorizzazione Civile

**Art. 8** Cessione solidale delle ferie a titolo gratuito

**Art. 9** Modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria

**Art. 10** Permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

**Art. 11** Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

**Art. 12** Congedo retribuito a favore delle donne vittime di violenza di genere

**Art. 13** Unioni civili

**Art. 14** Patrocinio legale

#### **TITOLO III AREA FORESTALE E DELLA VIGILANZA AMBIENTALE**

**Art. 15** Nuovo assetto dell'Area forestale della Regione

**Art. 16** Inquadramento del personale del Corpo forestale regionale nell'Area forestale e della vigilanza ambientale

**Art. 17** Inquadramento del personale della polizia provinciale nell'Area forestale e della vigilanza ambientale

**Art. 18** Mansioni delle categorie e profili professionali e requisiti culturali per l'accesso dall'esterno

**Art. 19** Trattamento economico

#### **TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO**

- Art. 20** Consolidamento dell'indennità di vacanza contrattuale
- Art. 21** Stipendi tabellari
- Art. 22** Aumento del salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali
- Art. 23** Effetti dei nuovi stipendi
- Art. 24** Indennità per peculiari funzioni operative della Protezione civile della Regione
- Art. 25** Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada
- Art. 26** Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale
- Art. 27** Diritti derivanti da invenzione industriale

#### **TITOLO V DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DELLE UNIONI TERRITORIALI INTERCOMUNALI (UTI)**

- Art. 28** Norma generale
- Art. 29** Personale delle Unioni territoriali intercomunali
- Art. 30** Indennità per particolari responsabilità nelle UTI
- Art. 31** Disposizione transitoria per il personale destinato dal servizio sociale dei Comuni

#### **TITOLO VI FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO**

- Art. 32** Costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa
- Art. 33** Adempimenti degli enti

#### **TITOLO VII RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 34** Obiettivi e strumenti
- Art. 35** Informazione preventiva
- Art. 36** Confronto
- Art. 37** Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 38** Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie
- Art. 39** Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure
- Art. 40** Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale
- Art. 41** Clausole di raffreddamento
- Art. 42** Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### [Art. 1 (Campo di applicazione)]

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 20, il presente Contratto si applica al personale, escluso quello dell'area contrattuale della dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Regione (Amministrazione regionale, Consiglio regionale e Enti regionali), dei Comuni, delle Unioni territoriali intercomunali (UTI), della Comunità collinare, degli altri Enti locali della Regione e, sino al loro superamento, delle Province e delle Comunità montane, di seguito denominati <<Enti>>.
2. Il presente Contratto si applica anche:
  - a) al personale inquadrato nelle piante organiche aggiuntive presso le Aziende per i servizi sanitari ai sensi della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale.);
  - b) al personale dei consorzi istituiti ai sensi dell'articolo 6 comma 2 lettera b) della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41;
  - c) al personale dell'Agenzia regionale per la lingua friulana (Arlef) di cui all'articolo 6, commi 66 e 67 della legge regionale 26 febbraio 2001, n. 4;
  - d) al personale del Consorzio Culturale del Monfalconese istituito ai sensi dell'articolo 24 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1;
  - e) al personale degli Enti parco istituiti ai sensi della legge regionale 30 settembre 1996, n. 42;
  - f) al personale del Consorzio boschi carnici.
3. Si confermano i commi 4 e 5 dell'articolo 2 del CCRL 6.5.2008.]<sup>204</sup>

### [Art. 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del Contratto)]

1. Il presente Contratto riguarda il triennio giuridico ed economico 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018.
2. Gli effetti del presente Contratto decorrono, salva diversa disposizione del medesimo, dal giorno successivo a quello della stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto normativo ed economico aventi carattere vincolante ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data della stipulazione.
4. Tenuto conto delle necessità operative connesse alle dinamiche di trasferimento del personale interessato dal processo di riforma delle autonomie locali verso la Regione, la medesima applica gli istituti a contenuto economico aventi carattere vincolante ed automatico entro 120 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, anche mediante una modalità articolata sull'erogazione di un acconto, non inferiore al 90%, e di un successivo conguaglio entro il predetto termine.
5. Il presente Contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore sino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto collettivo.
6. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate entro tre mesi prima della

---

<sup>204</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 5, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 1.

scadenza del presente Contratto. Durante tale periodo le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

7. A decorrere dal mese di marzo dell'anno successivo la scadenza del presente contratto, qualora non sia stato rinnovato, è riconosciuta una copertura economica mensile che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 50% della somma dei tassi di previsione ISTAT dell'inflazione per il triennio di riferimento, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, da applicarsi sul valore dello stipendio tabellare di ogni posizione economica.]<sup>205</sup>

## TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 3 (Turnazioni)

1. Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in pre-stabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, riguardante anche le giornate festive, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità e il maturato economico in godimento, nonché altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui al precedente punto a);
  - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui al precedente punto a).
6. La prestazione lavorativa resa in giornata festiva infrasettimanale dà diritto all'equivalente riposo compensativo.

---

<sup>205</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

7. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. I relativi oneri fanno carico ai bilanci degli enti secondo la disciplina di cui all'articolo 32.
8. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa possono essere definite le situazioni di particolari esigenze organizzative per le quali è possibile attribuire il buono pasto anche al personale turnista.
9. In forza della peculiarità delle mansioni svolte dal personale del Corpo Forestale regionale e della Protezione Civile della Regione è confermata l'articolazione oraria e i relativi istituti e voci accessorie come previste dalla disciplina vigente tempo per tempo presso l'Ente Regione, fermo restando quanto previsto all'articolo 24.
10. È abrogato l'articolo 54 del CCRL 01/08/2002.

#### **Art. 4 (Reperibilità)**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli Enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di [€ 11,00] 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 10%. I relativi oneri fanno carico ai bilanci degli enti secondo la disciplina di cui all'articolo 32. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.<sup>206</sup>
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti, salvo un maggior lasso temporale da definire in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa in considerazione delle specifiche delimitazioni territoriali dell'Ente.
3. Al lavoratore che, durante il periodo di reperibilità, renda un'effettiva prestazione lavorativa non compete l'indennità di reperibilità di cui al comma 1 e spetta il solo compenso per lavoro straordinario nel limite delle ore di lavoro effettivamente rese.
4. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte, per un periodo massimo di 12 ore per ciascuna volta in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, si può aumentare il numero delle volte pro-capite di reperibilità stabilito dal comma 4; in tale caso l'importo economico per le ulteriori volte è elevato a [€ 13,00].<sup>207</sup>
6. È abrogato l'articolo 55 del CCRL 01/08/2002.

#### **Art. 5 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo)**

1. Al dipendente che per particolari e motivate esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale o presta attività in giorno festivo infrasettimanale deve essere corrispo-

---

<sup>206</sup> Per la rideterminazione dell'importo si veda l'art. 39 del CCRL 19 luglio 2023.

<sup>207</sup> Per la rideterminazione dell'importo si veda l'art. 39 del CCRL 19 luglio 2023.

sto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria calcolata come previsto dall'articolo 3, comma 5, con diritto al riposo compensativo, se la prestazione lavorativa è almeno pari alla durata ordinaria dell'orario di servizio, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
3. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
4. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo diurno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
5. Gli oneri relativi al presente articolo fanno carico ai bilanci degli enti secondo la disciplina di cui all'articolo 32.
6. È abrogato l'articolo 56 del CCRL 01/08/2002. È altresì disapplicato il secondo comma dell'articolo 115 della legge regionale 31 agosto 1981, n. 53.

#### **Art. 6 (Indennità condizioni di lavoro)**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) maneggio valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00; i relativi oneri fanno carico ai bilanci degli enti secondo la disciplina di cui all'articolo 32.<sup>208</sup>
3. La misura di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione collettiva decentrata sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto collettivo decentrato integrativo successivo alla stipulazione del presente contratto e assorbe quella già prevista per l'indennità di rischio, l'indennità di disagio e quella di maneggio valori.
5. In ogni caso le misure da determinarsi ai sensi del comma 3 non possono essere inferiori a quelle previste dagli enti alla data di stipula del presente contratto considerando, nel caso di

<sup>208</sup> Per la possibilità di incremento dell'importo massimo si veda l'art. 40 del CCRL 19 luglio 2023.

valore mensile, l'importo rapportato a giornata.

6. Dalla data di cui al comma 4 si intendono abrogate le disposizioni contrattuali disciplinanti l'indennità di rischio, l'indennità di disagio e quella di maneggio valori.

#### **Art. 7**

##### **(Indennità per il personale della Motorizzazione Civile)**

1. Al personale della Motorizzazione civile è attribuita un'indennità omnicomprensiva strettamente connessa all'esercizio di compiti previsti dall'articolo 55, comma 1, lettera b), della legge regionale 20 agosto 2007 n. 23.
2. La misura dell'indennità è demandata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

#### **[Art. 8**

##### **(Cessione solidale delle ferie a titolo gratuito)**

1. *Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 24 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, 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 di assistere i figli minori 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.]*<sup>209</sup>

#### **Art. 9**

##### **(Modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria)**

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 32 del Decreto legislativo n. 151/2001, il congedo parentale è fruibile su base giornaliera e/o oraria in misura fino alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nel caso di fruizione oraria, la trasformazione del congedo parentale giornaliero su base oraria avviene in base al rapporto tra il dovuto settimanale e il numero di giornate lavorative.
2. Ai fini dell'esercizio di detto diritto il genitore che intende fruire del congedo parentale giornaliero è tenuto a comunicare al datore di lavoro la richiesta con un preavviso di almeno 5 giorni dalla fruizione dello stesso; nel caso di congedo parentale a ore il termine di preavviso è ridotto a due giorni lavorativi. Il datore di lavoro può eventualmente autorizzare l'effettuazione di permessi la cui comunicazione sia pervenuta con preavviso inferiore in considerazione di particolari motivazioni e contingenti necessità da valutarsi in base al caso specifico.

---

<sup>209</sup> Ai sensi dell'art. 13, comma 4, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 13.

3. La fruizione del presente congedo è cumulabile soltanto con altri permessi che il datore di lavoro è tenuto a concedere secondo le previsioni di legge.
4. Non è ammessa l'effettuazione di lavoro straordinario nelle giornate durante le quali il dipendente fruisce del congedo parentale così come disciplinato dal presente articolo.

**[Art. 10**

**(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 da parte del medico e/o della struttura sanitaria pubblica o della struttura convenzionata con il Servizio sanitario Nazionale/Regionale o da struttura privata che ha effettuato la prestazione, nonché l'orario in cui la stessa è stata effettivamente eseguita.*
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.*
5. *Le assenze sono imputate all'articolo 9 del C.C.R.L. 6/5/2008 e all'articolo 21 del C.C.R.L. 22/9/1999; 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.]* <sup>210</sup>

**[Art. 11**

**(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 comporto, 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 dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.*

---

<sup>210</sup> Ai sensi dell'art. 11, comma 7, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 11.

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. *È abrogato l'articolo 13 del CCRL quadriennio giuridico 2006-2009 biennio economico 2006-2007.]* <sup>211</sup>

#### **Art. 12**

##### **(Congedo retribuito a favore delle donne vittime di violenza di genere)**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 24 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, il congedo retribuito previsto dalla stessa norma a favore delle donne vittime di violenza di genere, della durata massima di 90 giorni lavorativi, va fruito nell'arco temporale di tre anni.
2. Il congedo in parola può essere fruito sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, su base oraria o giornaliera. La fruizione oraria può avvenire nei limiti di legge ed è cumulabile soltanto con altri permessi che il datore di lavoro è tenuto a concedere secondo le previsioni di legge.

#### **Art. 13**

##### **(Unioni civili)**

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

#### **Art. 14**

##### **(Patrocinio legale)**

1. Gli Enti, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, penale, amministrativa o contabile nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento. Gli Enti sono tenuti a motivare l'eventuale diniego di assunzione del patrocinio.
2. Qualora il giudizio si chiuda con sentenza di assoluzione e/o di accertamento della non responsabilità del dipendente, o ancora per le ipotesi di pronunce che non entrano nel merito della vicenda oppure di sentenza di non luogo a procedere per i casi previsti dalla legislazione vigente, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese sostenute con le modalità di cui al presente articolo.

---

<sup>211</sup> Ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 12.

3. Il dipendente, al fine di ottenere l'anticipazione e/o il rimborso, è tenuto a comunicare, previamente, l'avvio del procedimento e il nome del legale incaricato. L'Ente di appartenenza anticipa o rimborsa le spese legali per un solo difensore, escludendo ogni rimborso spese relative a trasferte di difensori domiciliati fuori dal territorio della Regione e/o del giudice competente per legge. A tal fine il dipendente interessato tiene costantemente informato il datore di lavoro in ordine all'andamento del procedimento che lo riguarda ed a possibili aumenti di costi anche causati da un allungamento dei termini in modo da permettere all'Ente di poter assumere tempo per tempo i relativi impegni di spesa. I rimborsi, ovvero il saldo delle anticipazioni, avvengono previo parere di congruità da parte dell'Ordine degli avvocati territorialmente competente.
4. L'Organo preposto autorizza, altresì, su motivata richiesta del legale, le spese per un consulente tecnico o perito di parte per ogni ramo o disciplina afferente l'oggetto della perizia o consulenza tecnica d'ufficio. Le relative spese sono liquidate esclusivamente sulla base delle tariffe o dei parametri vigenti per ciascun ordinamento professionale, previo parere di congruità rilasciato dal competente Ordine.
5. In caso di sentenza o decreto di condanna o pronuncia equiparata o patteggiamento della pena, l'Ente ripete dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
6. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'articolo 65, comma 1, del CCRL 1 agosto 2002.
7. È abrogato l'articolo 60 del CCRL 1 agosto 2002. È altresì abrogato l'articolo 29 del Contratto collettivo regionale di lavoro - area dipendenti regionali non dirigenti - quadriennio giuridico 1998-2001 sottoscritto il 14 marzo 2005.

### TITOLO III AREA FORESTALE E DELLA VIGILANZA AMBIENTALE

#### Art. 15 (Nuovo assetto dell'Area forestale della Regione)

1. A decorrere dalla data di efficacia del presente Contratto, l'Area forestale della Regione è denominata Area forestale e della vigilanza ambientale ed è così articolata:

Categoria	Posizioni economiche	Profilo professionale
FA	FA 1	Guardia del Corpo forestale regionale
	FA 2	
	FA 3	
	FA 4	
	FA 5	
	FA 6	
	FA 7	
	FA 8	
	FA 9	

Categoria	Posizioni economiche	Profilo professionale
FB	FB 1	Maresciallo del Corpo forestale regionale
	FB 2	
	FB 3	
	FB 4	
	FB 5	
	FB 6	
	FB 7	
	FB 8	
	FB 9	

Categoria	Posizioni economiche	Profilo professionale
FC	FC 1	Commissario del Corpo forestale regionale
	FC 2	
	FC 3	
	FC 4	
	FC 5	
	FC 6	
	FC 7	
	FC 8	
	FC 9	

2. Nell'ambito della Categoria FC è altresì conservato, ad esaurimento, il profilo professionale di ispettore del Corpo forestale regionale per il personale in servizio, alla data di efficacia del presente Contratto, in detto profilo della Categoria FC, che, pertanto, continua a svolgere, ferme restando le mansioni generali di cui all'articolo 18 comma 1 lettera c), le mansioni relative al profilo professionale medesimo come previste dalla disciplina contrattuale di cui all'Allegato A al Contratto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003 e successive modificazioni e integrazioni.
3. Ai fini dell'applicazione di istituti correlati alla categoria di appartenenza, le categorie FA e FB dell'Area forestale e della vigilanza ambientale sono ricondotte alla categoria C del restante personale regionale e la categoria FC è ricondotta alla categoria D. Qualora, nell'ipotesi di cambiamento di profilo professionale, il trattamento tabellare della posizione economica della categoria dell'Area forestale e della vigilanza ambientale rivestita dal dipendente interessato non trovi riscontro nelle posizioni della categoria corrispondente di cui al primo periodo, il dipendente è collocato nella posizione più prossima, per difetto, con conservazione della differenza a titolo di assegno riassorbibile con i successivi miglioramenti a qualsiasi titolo conseguiti.
4. In relazione alla disciplina della Regione di cui all'articolo 9 del Contratto integrativo di ente

1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, per l'acquisizione di un profilo professionale dell'Area forestale e della vigilanza ambientale la prova di cui al medesimo articolo 9, comma 4, lettera c), è obbligatoria e avviene al termine di apposito corso di formazione; il personale appartenente alla categoria C può chiedere l'acquisizione di un profilo nell'Area forestale e della vigilanza ambientale limitatamente al profilo professionale di Guardia del Corpo forestale regionale nella categoria FA.

**Art. 16**  
**(Inquadramento del personale del Corpo forestale regionale  
nell'Area forestale e della vigilanza ambientale)**

1. Il personale del Corpo forestale regionale, ad eccezione di quello di cui all'articolo 17, in servizio alla data di efficacia del presente Contratto, è inquadrato, a decorrere dalla data medesima, nell'Area forestale e della vigilanza ambientale di cui all'articolo 15, secondo le seguenti equiparazioni:

Categoria e posizione economica di provenienza	Categoria e posizione economica di inquadramento
FA 1	FA 1
FA 2	FA 2
FA 3	FA 3
FBc	FB 1
FB b	
FB a	
FB 1	FB 2
FB 2	FB 3
FB 3	FB 4
FB 4	FB 5
FC1	FC 1
FC2	FC 2
FC3	FC 3
FC4	FC 4
FC5	FC 5
FC6	FC 6
FC7	FC 7
FC8	FC 8

**Art. 17****(Inquadramento del personale della polizia provinciale nell'Area forestale e della vigilanza ambientale)**

1. In relazione al disposto di cui all'articolo 7, comma 4, della legge regionale 11 marzo 2016, n. 3, il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato appartenente all'ordinamento della polizia locale, trasferito alla Regione, con decorrenza 1° giugno 2016, ai sensi della lettera a) del comma 1 del medesimo articolo 7 della legge regionale 3/2016, in servizio alla data di efficacia del presente Contratto, è inquadrato, con decorrenza dalla data medesima, nelle categorie dell'Area forestale e della vigilanza ambientale della Regione, definite ai sensi dell'articolo 15, come di seguito indicato:

Categorie e posizioni di provenienza	Categorie e posizioni di inquadramento
PLA 1	FA 1
PLA 2	FA 2
PLA 3	FB 1
PLA 4	
PLA 5	FB 2
PLB 1	FC 1
PLB 2	FC 2
PLB 3	FC 3
PLB 4 e PLC 1	FC 4
PLC 2	FC 5
PLC 3	FC 6
PLC 4	FC 7

**Art. 18****(Mansioni delle categorie e profili professionali e requisiti culturali per l'accesso dall'esterno)**

1. La declaratoria generale delle mansioni delle categorie e dei profili professionali dell'Area forestale e della vigilanza ambientale e i requisiti culturali per l'accesso dall'esterno sono definiti come di seguito riportato:

**a) Categoria FA - profilo professionale Guardia del Corpo forestale regionale**

Il personale di detta categoria riveste la qualifica di agente di polizia giudiziaria e ne esercita le funzioni. Può essere nominato agente di pubblica sicurezza. È abilitato alla conduzione di veicoli anche speciali, natanti e motoslitte.

Nell'ambito dei compiti istituzionali assegnati al personale del Corpo Forestale Regionale, attuata, con margini di discrezionalità ed iniziativa limitati, le istruzioni ricevute dai superiori gerarchici. Provvede alle attività necessarie all'assolvimento delle proprie mansioni tra cui la vigilanza, prevenzione e repressione di illeciti amministrativi e di reati, relativi alle materie di

competenza del CFR, le attività tecniche e di didattica ambientale connesse alla tutela dei boschi, della fauna selvatica e dell'ambiente naturale ed alla difesa del suolo, anche utilizzando apparecchiature specialistiche ed entro procedure generali determinate. Svolge mansioni di vigilanza e controllo del territorio, anche a carattere operativo, riservate al Corpo Forestale Regionale da norme e regolamenti regionali, statali e comunitari in materia forestale, di caccia, pesca, protezione della natura e ambiente.

*Requisiti culturali di accesso dall'esterno: diploma di scuola secondaria di secondo grado*

#### **b) Categoria FB - profilo professionale Maresciallo del Corpo forestale regionale**

Il personale di detta categoria riveste la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria e ne esercita le funzioni. Può essere nominato agente di pubblica sicurezza. È abilitato alla conduzione di veicoli anche speciali, natanti e motoslitte.

Può essergli attribuito l'incarico di coordinatore di strutture stabili centrali e periferiche. Esercita, in mancanza di personale di categoria FC, le funzioni di direttore delle operazioni di spegnimento degli incendi boschivi (DOS).

Nell'ambito dei compiti istituzionali assegnati al personale del Corpo Forestale Regionale provvede alle attività necessarie all'assolvimento delle proprie mansioni tra cui la vigilanza, prevenzione e repressione di illeciti amministrativi e di reati e le attività tecniche e di didattica ambientale connesse alla tutela dei boschi, della fauna selvatica e dell'ambiente naturale ed alla difesa del suolo, anche utilizzando apparecchiature specialistiche ed entro procedure generali determinate. Svolge le mansioni a carattere istruttorio a livello specializzato riservate al Corpo Forestale Regionale da norme e regolamenti regionali, statali e comunitari in materia forestale, di caccia, pesca, protezione della natura e ambiente. Collabora alla predisposizione di programmi relativi al servizio d'istituto concorrendo all'attuazione dei medesimi, nonché alla predisposizione di atti e provvedimenti di competenza dei superiori gerarchici, sostituendoli in caso di assenza o impedimento.

*Requisiti culturali di accesso dall'esterno: laurea triennale*

#### **c) Categoria FC - profilo professionale Commissario del Corpo forestale regionale**

Il personale di detta categoria riveste la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria e ne esercita le funzioni. Può essere nominato agente di pubblica sicurezza. È abilitato alla conduzione di veicoli anche speciali, natanti e motoslitte. Presta di norma servizio presso gli uffici della Direzione centrale competente in materia di CFR e presso gli Ispettorati forestali; può prestare servizio presso altre Direzioni centrali ed Enti regionali che trattano materie attinenti le mansioni del personale CFR. Può essergli attribuito l'incarico di coordinatore di strutture stabili centrali e periferiche. Esercita le funzioni di Direttore delle operazioni di spegnimento degli incendi boschivi (DOS).

Nell'ambito dei compiti istituzionali assegnati al personale del Corpo Forestale Regionale svolge attività che comportano elevate conoscenze specialistiche di tipo tecnico, gestionale o direttivo nel campo della valorizzazione, didattica e divulgazione, tutela del patrimonio forestale, faunistico e venatorio, ittico e dell'ambiente naturale, con responsabilità di risultati ed autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni e procedure generali. Coordina ed esercita attività ispettive, di accertamento, prevenzione e repressione di illeciti amministrativi e penali nelle materie riservate al Corpo Forestale Regionale da norme e regolamenti regionali, statali e comunitari in particolare in materia forestale, di caccia, pesca, protezione della natura e ambiente. Nei limiti della competenza professionale, svolge altresì attività tecnico-

amministrativa, progettazione e direzione di lavori ed interventi, ivi compreso il collaudo, nei settori di competenza regionale in materia di sistemazioni idraulico-forestali, bonifica montana e forestazione, difesa fitosanitaria forestale, difesa dei boschi dagli incendi, genio rurale e forestale, selvicoltura e ingegneria naturalistica.

*Requisiti culturali di accesso dall'esterno: laurea magistrale o laurea specialistica o diploma di laurea di cui al previgente ordinamento*

2. Le declaratorie di cui al comma 1 sono specificate in modo articolato in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa. Le declaratorie di cui al comma 1, come specificate ai sensi del primo periodo, sostituiscono integralmente, fermo restando quanto previsto all'articolo 15 comma 2, quelle relative all'Area forestale di cui all'Allegato A al Contratto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, e successive modificazioni e integrazioni.
3. Nelle more dell'attuazione di quanto previsto al primo periodo del comma 2, il personale inquadrato, ai sensi degli articoli 16 e 17, nei profili professionali di Guardia del Corpo forestale regionale, Maresciallo del Corpo forestale regionale e Commissario del Corpo forestale regionale dell'Area forestale e della vigilanza ambientale di cui all'articolo 15 svolge, ferme restando le mansioni generali di cui al comma 1, quelle specificamente previste, rispettivamente, per i profili professionali di Guardia del Corpo forestale regionale, Maresciallo del Corpo forestale regionale e Funzionario del Corpo forestale regionale dalla disciplina contrattuale di cui all'Allegato A al Contratto integrativo di Ente 1998-2001, area non dirigenziale, Documento stralcio sottoscritto in data 15 maggio 2003, e successive modificazioni e integrazioni.

#### **Art. 19**

#### **(Trattamento economico)**

1. Al personale di cui all'articolo 17 cessa di applicarsi, dalla data di inquadramento nelle categorie dell'Area forestale e della vigilanza ambientale, la disciplina transitoria di cui all'articolo 7 comma 4 della legge regionale 3/2016 ed è attribuito integralmente, con decorrenza dalla data medesima, il trattamento economico previsto per il personale del Corpo forestale regionale.

### **TITOLO IV**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **[Art. 20**

#### **(Consolidamento dell'indennità di vacanza contrattuale)**

1. *Il presente articolo dà definitiva esecuzione a quanto già concordato in via preliminare dalle parti negoziali con l'accordo stipulato dalle stesse il 16 giugno 2016, in linea con le direttive formulate dai datori di lavoro e formalizzate con deliberazione della Giunta regionale n. 888 del 19 maggio 2016 relativamente alla corresponsione di un aumento contrattuale di un importo pari all'indennità di vacanza contrattuale, riconosciuta ai sensi del comma 52 dell'articolo 14 della legge regionale 29 dicembre 2010, n. 22, che viene pertanto conglobata nello stipendio tabellare al 31/12/2015 e consolidata nella massa salariale dalla medesima data.*
2. *A decorrere dal 31 dicembre 2015 l'indennità di vacanza contrattuale di cui al comma 1, è conglobata, senza ulteriori oneri a carico degli Enti per l'annualità 2015, nello stipendio tabellare con conseguente ri-determinazione dello stipendio medesimo delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse*

categorie del sistema di classificazione secondo quanto previsto nella Tabella A allegata al presente contratto.

3. Il salario aggiuntivo per il personale degli enti locali è incrementato, ai sensi dell'articolo 70 comma 2 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del personale del Comparto unico non dirigenti quadriennio normativo (Il Fase) 2002-2005 biennio economico 2004-2005, sottoscritto il 7 dicembre 2006, con la medesima decorrenza di cui al comma 1 e a valere dal 1° gennaio 2016, degli importi previsti nella tabella D allegata al presente contratto. Gli incrementi di cui al presente comma costituiscono costo contrattuale.
4. Il conglobamento di cui al comma 1 si applica al personale, escluso quello dell'area contrattuale della dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Regione (Amministrazione regionale, Consiglio regionale e Enti regionali), delle Province, dei Comuni, delle Comunità montane e di quella collinare e degli altri Enti locali della Regione nonché:
  - a) al personale inquadrato nelle piante organiche aggiuntive presso le Aziende per i servizi sanitari ai sensi della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale.);
  - b) al personale dei consorzi istituiti ai sensi dell'articolo 6 comma 2 lettera b) della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41;
  - c) al personale degli Enti parco istituiti ai sensi della legge regionale 30 settembre 1996, n. 42;
  - d) al personale del Consorzio boschi carnici.]<sup>212</sup>

#### **Art. 21 (Stipendi tabellari)**

1. Lo stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie del sistema di classificazione, come definito nella tabella A allegata al presente Contratto, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella B allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste. Tali aumenti assorbono gli acconti erogati ai sensi dell'articolo 11, comma 5, della legge regionale n. 31/2017.
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 C allegata al presente contratto. Nella medesima tabella C è altresì prevista nelle categorie, con decorrenza dalla data di efficacia del presente contratto e fermo restando quanto già previsto per l'Area forestale e della vigilanza ambientale, una ulteriore posizione economica, a cui si accede mediante progressione orizzontale a carico delle risorse stabili del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.]<sup>213</sup>
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 Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del personale del Comparto unico non dirigenti quadriennio normativo (Il Fase) 2002-2005 biennio economico 2004-2005, sottoscritto il 7 dicembre 2006.

<sup>212</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicato i suoi effetti.

<sup>213</sup> **Commi 1 e 2 superati** in quanto hanno già esplicato i loro effetti.

**[Art. 22****(Aumento del salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali)**

1. *In relazione a quanto disposto all'articolo 21, il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali di cui all'articolo 70 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del personale del Comparto unico non dirigenti quadriennio normativo (II Fase) 2002-2005 biennio economico 2004-2005, è incrementato degli importi e con le decorrenze previsti nella tabella D allegata al presente contratto. Gli incrementi di cui al presente comma costituiscono costo contrattuale.]<sup>214</sup>*

**[Art. 23****(Effetti dei nuovi stipendi)**

1. *Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto, relativa al triennio 2016-2018, le misure degli incrementi di cui alle allegare tabelle B e D 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 21, comma 1, e nell'allegata tabella B 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.]<sup>215</sup>*

**Art. 24****(Indennità per peculiari funzioni operative della Protezione civile della Regione)**

1. *In relazione alle peculiari caratteristiche istituzionali della Protezione civile della Regione, caratterizzata da un'ampia autonomia organizzativa, volta a far fronte soprattutto alle esigenze ed emergenze operative, cui si riconnettono attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, è istituita presso la Regione, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il presente contratto acquista efficacia, l'indennità per peculiari funzioni operative della Protezione civile (di seguito indennità di funzione).*
2. *L'indennità di funzione è finalizzata a rendere flessibile la gestione del rapporto di lavoro in coerenza con gli obiettivi istituzionali della Protezione civile della Regione, in applicazione del D.lgs. 2 gennaio 2018 n. 1 (Codice della Protezione Civile) e in particolare dell'articolo 11, comma 1, lettera e), ed è corrisposta a fronte della esigibilità, nei confronti del personale individuato ai sensi del comma 3, delle seguenti prestazioni:*
  - a) *svolgimento di attività anche durante i giorni non lavorativi;*
  - b) *svolgimento di interventi operativi in contesti emergenziali anche extraregionali;*
  - c) *svolgimento di attività anche in orari disagiati;*
  - d) *svolgimento di attività anche oltre l'orario ordinario nell'ambito dell'orario di servizio.*

<sup>214</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicitato i suoi effetti. Cfr. ora gli articoli 31 (Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali) e 32 (Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali) del CCRL 19 luglio 2023.

<sup>215</sup> **Articolo superato** in quanto ha già esplicitato i suoi effetti.

3. Il personale cui poter richiedere le prestazioni di cui al comma 2, e avente conseguentemente titolo a percepire l'indennità di funzione, è individuato con decreto del Direttore centrale della Protezione civile della Regione in relazione alle specifiche professionalità necessarie per fronteggiare le esigenze del sistema regionale integrato di Protezione Civile, a salvaguardia della pubblica incolumità.
4. L'indennità di funzione, salvo quanto previsto al comma 6, assorbe ogni altra indennità ed è corrisposta nelle seguenti misure fisse mensili lorde, per dodici mensilità, salvi i casi di riduzione dello stipendio:
  - a) € 400,00 per il personale di categoria D;
  - b) € 350,00 per il personale di categoria C e B.
5. Qualora il personale individuato ai sensi del comma 3 operi presso la Sala operativa regionale, l'indennità è corrisposta, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, nella misura di cui al comma 4, lettera a).
6. Il personale che percepisce l'indennità di funzione non può effettuare prestazioni di lavoro straordinario a pagamento ma solo a recupero, nel corso dell'anno, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 56, comma 14, della legge regionale 18/2016.
7. L'indennità di funzione non è attribuibile al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale nonché a quello titolare di un incarico di posizione organizzativa.
8. Gli oneri derivanti dal presente articolo fanno carico, secondo la disciplina di cui all'articolo 32, per il 50%, a carico del bilancio della Regione e per il restante 50% a carico delle risorse della Protezione civile della Regione tramite il Fondo regionale di cui all'articolo 33 della legge regionale 64/1986.
9. A decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il presente contratto acquista efficacia, è disapplicato, con riferimento al personale della Protezione civile della Regione, l'articolo 4, lettera E) del Contratto integrativo di ente 1998-2001. Area non dirigenziale. Documento stralcio, sottoscritto il 15 maggio 2003.

#### **Art. 25**

##### **(Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada)**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.lgs. n. 285/1992 sono destinati in coerenza con le previsioni legislative.

#### **Art. 26**

##### **(Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.<sup>216</sup>
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servi-

---

<sup>216</sup> Per la possibilità di incremento dell'importo massimo si veda l'art. 40 del CCRL 19 luglio 2023.

zio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni anche con riferimento alla dotazione dell'arma di servizio.

3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
  - b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 8 del CCRL 26.11.2004;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 6.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo fanno carico ai bilanci degli enti secondo la disciplina di cui all'articolo 32.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto collettivo decentrato integrativo successivo alla stipulazione del presente contratto.

**[Art. 27**

**(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 può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali premi correlati alla performance nell'ambito delle risorse del Fondo per detta contrattazione.]*<sup>217</sup>

**TITOLO V**

**DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DELLE UNIONI TERRITORIALI INTERCOMUNALI (UTI)**

**[Art. 28**

**(Norma generale)**

1. *Al personale dipendente delle Unioni territoriali intercomunali, di seguito UTI, si applicano le disposizioni relative al personale dipendente degli enti locali del Comparto ove non espressamente e diversamente disciplinate dal presente Titolo.]*<sup>218</sup>

**[Art. 29**

**(Personale delle Unioni territoriali intercomunali)**

1. *Per l'esercizio delle funzioni ad essa assegnate, l'UTI è dotata di personale proprio.*
2. *I Comuni aderenti all'UTI possono, altresì, temporaneamente mettere a disposizione dell'Unione personale proprio utilizzando gli istituti a tal fine previsti dalla vigente normativa fermo restando che:*
  - a) *l'assegnazione non comporta la costituzione di un distinto rapporto di lavoro, né modifiche alla regola-*

<sup>217</sup> Ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è **disapplicato e sostituito** dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 15, con decorrenza dal 1° gennaio 2019.

<sup>218</sup> Ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è **disapplicato e sostituito** dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 25.

mentazione giuridica ed economica del rapporto originario;

- b) il vincolo di dipendenza organica permane con l'ente di provenienza;
  - c) il rapporto di servizio si svolge nell'ambito dell'ufficio incardinato presso l'Unione;
3. Nell'ambito delle proprie risorse di bilancio, le UTI 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. Dall'attuazione della disciplina di cui al presente comma deve comunque derivare una spesa inferiore a quella complessivamente prevista, prima della costituzione dell'UTI, nei comuni ad essa partecipanti con riferimento alle posizioni organizzative dedicate ai singoli servizi ora gestiti in forma associata dall'UTI medesima.] <sup>219</sup>

### Art. 30

#### (Indennità per particolari responsabilità nelle UTI) <sup>220</sup>

1. Nel solo caso in cui, a seguito della costituzione dell'UTI, sia complessivamente diminuito il numero delle posizioni organizzative negli enti partecipanti alla medesima, l'indennità di cui all'articolo 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002 può essere elevata fino ad un importo massimo di € 3.000,00.

### [Art. 31

#### (Disposizione transitoria per il personale destinato dal servizio sociale dei Comuni)

1. Resta confermata, fino al trasferimento in capo alle Unioni della gestione della funzione del sistema locale dei servizi sociali di cui all'art. 10 della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6, la disciplina dettata dal Capo V del CCRL 07/12/2006.] <sup>221</sup>

## TITOLO VI

### FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

### [Art. 32

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

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018 il rispetto del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017, viene calcolato, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'articolo 12 comma 6 e seguenti della legge regionale 37/2017. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e a valere dalla medesima decorrenza, in ciascun Ente è costituito il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto destinato ad incentivare la

<sup>219</sup> Ai sensi dell'art. 26, comma 9, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è **disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 26.**

<sup>220</sup> Si veda l'art. 9, comma 14, della legge regionale 23/2019, in forza del quale "In seguito all'entrata in vigore della legge regionale 21/2019 gli istituti contrattuali, previsti dai contratti collettivi regionali di lavoro per le forme associative, si applicano alle forme associative disciplinate dalla medesima legge."

<sup>221</sup> **Articolo disapplicato** dall'art. 29, comma 2, del CCRL 19 luglio 2023.

produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie. L'ammontare annuale delle risorse è determinato in funzione del numero di dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31 dicembre 2016 ed è quantificato secondo i criteri di cui alla seguente tabella:

Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse stabili	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse variabili
A	€ 917	€ 1.000,00
B	€ 1.016	€ 1.000,00
C	€ 1.177	€ 1.000,00
D	€ 2.271	€ 1.000,00
PLS	€ 1.012	€ 1.000,00
PLA	€ 1.124	€ 1.000,00
PLB	€ 1.944	€ 1.000,00
PLC	€ 2.235	€ 1.000,00
FA	€ 1.092	€ 1.000,00
FB	€ 1.177	€ 1.000,00
FC	€ 2.271	€ 1.000,00

Gli importi come sopra indicati sono al netto degli oneri riflessi.

2. L'ammontare delle risorse stabili, determinato ai sensi del comma 1, 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 potrà incrementare l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno. L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale.
3. Le risorse del fondo di cui al comma 1 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) limitatamente alle risorse variabili per una quota determinata ai sensi del comma 1 e relativa tabella, in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi;
  - d) 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 dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.
4. A partire dalla medesima decorrenza di cui al comma 1, all'importo del Fondo, come determinato in applicazione dei criteri di cui al medesimo comma, sono imputati, nella loro interezza, anche gli oneri relativi alle progressioni economiche già attribuite al 31 dicembre 2017 nonché a quelle che potranno essere attribuite per le annualità 2016 e 2017 in relazione al disposto di cui all'articolo 27 comma 3 della legge regionale n. 4/2018.

5. *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 già attribuite al 31 dicembre 2017 e quelle che potranno essere attribuite per le annualità 2016 e 2017 in relazione al disposto di cui all'articolo 27 comma 3 della legge regionale n. 4/2018, 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.*
6. *In relazione al comma 1, a decorrere dalla medesima data e fermo restando quanto previsto per le voci stipendiali di cui agli articoli 3, 4, 5, 6, 24 e 26, gli oneri delle voci stipendiali diverse da quelle indicate al medesimo comma 1, ivi compreso il lavoro straordinario, gravanti, in tutto o in parte, fino al 31 dicembre 2017, sul Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, sono imputati a carico del bilancio degli Enti.*
7. *L'importo annuo destinato al finanziamento, a bilancio, delle voci complessivamente richiamate al comma 6, ad eccezione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario, non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle amministrazioni, ove nei relativi bilanci sussistano le risorse e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25%.*
8. *Gli enti che a decorrere dal 1° gennaio 2017 abbiano incrementato in maniera stabile le dotazioni organiche, o che le incrementino in vigenza del presente contratto, aumentano le risorse stabili del fondo, determinate ai sensi del presente articolo, per una quota calcolata applicando i parametri di cui al comma 1 al corrispondente ulteriore numero di unità.*
9. *Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del Comparto, in attuazione dell'articolo 31 del D.lgs. 165/2001, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi per una quota di risorse stabili e variabili determinata ai sensi del comma 1 in relazione alle unità di personale trasferito. Analogamente i medesimi enti provvedono a ridurre e incrementare le relative capacità di spesa finalizzate al pagamento delle indennità di cui al comma 6.*
10. *La disciplina di cui al comma 9 si applica anche ai trasferimenti di personale operati dagli enti nel corso del 2017 a favore di altri enti del comparto in attuazione del disposto dell'articolo 31 del D.lgs. 165/2001 e della legge regionale 26/2014.*
11. *Tenuto conto della natura temporanea e sperimentale della disciplina di cui all'articolo 12, commi 6 e seguenti della legge regionale 37/2017, riferita in particolare al triennio 2018-2020, l'incremento dell'ammontare delle risorse variabili a partire dal 2021 potrà essere rideterminato qualora, per effetto di sopravvenute disposizioni normative, la suddetta disciplina non risultasse più applicabile.*
12. *Gli adempimenti di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 e 10 sono certificati dall'organo di revisione dell'ente.*
13. *A decorrere dal 1° gennaio 2018, sono disapplicate le disposizioni contrattuali, relative al sistema di alimentazione e di utilizzo del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, non compatibili con la disciplina di cui al presente articolo.*
14. *In applicazione dell'art. 27 comma 3 della legge regionale n. 4/2018 e limitatamente agli enti che, alla data della sottoscrizione del presente contratto, non abbiano chiuso la contrattazione decentrata per le annualità 2016 e/o 2017 sono fatte salve le previgenti disposizioni contrattuali integrative decentrate relativamente al sistema di alimentazione e di utilizzo del fondo.]<sup>222</sup>*

---

<sup>222</sup> Ai sensi dell'art. 45, comma 15, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 45.

L'art. 1 dell'accordo di **interpretazione autentica dei commi 1 e 11 del riportato art. 32**, sottoscritto il 30 settembre 2021, dispone che:

- «**1.** L'importo di riferimento a livello di comparto delle risorse variabili, ai sensi del comma 11 dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018 al netto dell'incremento previsto dalla legge regionale n. 37/2017, è pari ad Euro 7.610.623,00.
- 2.** L'importo per dipendente equivalente, come indicato nella Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto, è determinato rapportando il valore delle risorse variabili allocate ai fondi per l'annualità 2016 (pari ad Euro 7.610.623,00), al numero di dipendenti del Comparto FVG, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31 dicembre 2016, che risultava essere 12.991.
- 3.** Il predetto importo di Euro 7.610.623,00 rientra fra le voci a vigenza ultrattiva al CCRL 2016-2018.»

**[Art. 33  
(Adempimenti degli enti)]**

1. Gli enti determinano annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate alle finalità di cui al comma 1 dell'articolo 32 nonché quello riferito complessivamente alle altre voci stipendiali richiamate al comma 6 dell'articolo medesimo entro il mese di febbraio.
2. Gli enti concludono la contrattazione collettiva decentrata integrativa annuale entro il mese di maggio trasmettendo all'Ufficio unico, con le modalità ed entro il termine fissati dall'articolo 37 della legge regionale n. 18/2016, la documentazione e le certificazioni ivi previste.
3. In sede di prima applicazione della disciplina di cui all'articolo 32 gli enti determinano l'ammontare delle risorse destinate alle finalità di cui al comma 1 dell'articolo medesimo nonché provvedono agli adempimenti di cui ai commi 3 e 4 del medesimo articolo entro 60 giorni dalla data di efficacia del presente contratto.
4. Per tutti gli adempimenti di cui al presente articolo gli enti si avvarranno anche della piattaforma informatica messa a disposizione dall'Ufficio unico.] <sup>223</sup>

**TITOLO VII  
RELAZIONI SINDACALI**

**[Art. 34  
(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

<sup>223</sup> Ai sensi dell'art. 47, comma 4, del CCRL 19 luglio 2023, a decorrere dal 1° gennaio 2023 l'**articolo è disapplicato e sostituito** dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 47.

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 39 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, D.lgs. n. 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. Le clausole del presente Titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nelle precedenti discipline contrattuali e negoziali, le quali sono, pertanto, disapplicate.] <sup>224</sup>

**[Art. 35  
(Informazione preventiva)**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'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 firmatarie del presente contratto 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 36 e 38 prevedano il

---

<sup>224</sup> Ai sensi dell'art. 3, comma 7, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 3.

confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.] <sup>225</sup>

**[Art. 36  
(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.
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 dei sistemi di valutazione della performance;
  - d) l'individuazione di nuovi o la modifica dei profili professionali;
  - 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;
  - 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.] <sup>226</sup>

**[Art. 37  
(Organismo paritetico per l'innovazione)]**

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza nella Regione e nelle Unioni territoriali 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

<sup>225</sup> Ai sensi dell'art. 4, comma 6, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è **disapplicato e sostituito** dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 4.

<sup>226</sup> Ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è **disapplicato e sostituito** dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 5.

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, ogniqualvolta 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).] <sup>227</sup>

#### [Art. 38

#### (Contrattazione collettiva decentrata 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'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;

<sup>227</sup> Ai sensi dell'art. 6, comma 5, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 6.

- f) 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;
- g) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- h) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 19 del CCRL del 1/8/2002;
- i) 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;
- j) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- k) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- l) l'individuazione delle misure delle indennità ove sia prevista la graduazione.] <sup>228</sup>

### [Art. 39

#### (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure)

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'articolo 38. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 38 comma 4 lett. a) possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'articolo 38 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'articolo 38 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 41 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 38, comma 4, lettere e), f), g), h), i), j), k) e l).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'articolo 38 comma 4, lettere a), b), c), 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 41, 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.
6. 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.
7. Le amministrazioni sono tenute agli adempimenti correlati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'articolo 37 della legge regionale 18/2016.] <sup>229</sup>

<sup>228</sup> Ai sensi dell'art. 7, comma 5, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 7.

<sup>229</sup> Ai sensi dell'art. 8, comma 9, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 8.

**Art. 40<sup>230</sup>****(Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale)**

1. Ai sensi dell'articolo 37, comma 1, della legge regionale 18/2016 la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge obbligatoriamente a livello territoriale in forma unitaria per l'UTI e per tutti i comuni che vi partecipano, a decorrere dalla data di conferimento, in capo alla UTI medesima, della funzione della gestione del personale, la negoziazione sull'utilizzo delle risorse economiche va intesa rispettivamente al singolo Ente.
2. Gli enti non aderenti alle UTI possono svolgere la contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltre che dalle organizzazioni sindacali di cui al precedente periodo, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. I protocolli di cui al comma 1, devono precisare:
  - a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
  - b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e della RSU di ciascun ente aderente;
  - c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo territoriale;
  - d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.
4. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.
5. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'articolo 39.

**[Art. 41****(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*

---

<sup>230</sup> Articolo ancora applicabile ai sensi dell'art. 9, comma 14, della legge regionale 23/2019, in forza del quale "In seguito all'entrata in vigore della legge regionale 21/2019 gli istituti contrattuali, previsti dai contratti collettivi regionali di lavoro per le forme associative, si applicano alle forme associative disciplinate dalla medesima legge". Si veda anche l'art. 37, comma 1, della legge regionale 18/2016.

---

sulle materie oggetto dello stesso.]<sup>231</sup>

#### **Art. 42**

##### **(Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale)**

1. Le parti concordano sull'opportunità di un processo di innovazione del sistema di classificazione professionale del personale del Comparto Unico individuando le soluzioni più idonee a garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
2. Le parti, tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva di Comparto, convengono sull'opportunità di prevedere un'approfondita fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una sua evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire ad un modello maggiormente idoneo a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.
3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, presso l'Ufficio unico di cui all'articolo 17 della legge regionale 18/2016, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, con la partecipazione di rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nonché dalla Regione e dal CAL, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:
  - a) prevedere la revisione dell'attuale classificazione del personale; a tal fine sarà operata una verifica delle declaratorie di categoria in relazione ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali ed una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;
  - b) effettuare una analisi di alcune specificità professionali, ai fini di una loro valorizzazione;
  - c) effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento.
4. Fino a diversa disposizione contrattuale è confermato il vigente sistema di classificazione.

---

<sup>231</sup> Ai sensi dell'art. 9, comma 4, del CCRL 19 luglio 2023, l'articolo è **disapplicato e sostituito** dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 9.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA 1**

Le parti concordano in ordine alla necessità di addivenire, entro la scadenza della tornata contrattuale 2016-2018, per esigenze di chiarezza e funzionalità operativa, alla definizione di un testo contrattuale organico comprensivo di tutti gli istituti inerenti il rapporto di lavoro di competenza della contrattazione, nel cui contesto, tra l'altro, rivisitare l'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità anche con estensione della medesima al personale regionale con conseguente modifica della disciplina organizzativa afferente il coordinamento di strutture stabili di livello inferiore al servizio e con individuazione, in tale contesto, di specifici requisiti per il conferimento dell'incarico di responsabile di una stazione forestale, tenuto conto delle peculiarità che caratterizzano le funzioni di detto responsabile, nonché operare la rivisitazione e l'aggiornamento dell'ordinamento professionale e definire istituti di welfare integrativo.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA 2**

Le parti si danno reciprocamente atto che nella determinazione dell'importo annuo per dipendenti equivalente - risorse variabili di cui all'articolo 32 del presente contratto, il valore di partenza medio, a cui è stato applicato l'incremento delle risorse di cui all'articolo 12, commi 6 e ss. della legge regionale 37/2017, è stato determinato partendo dal valore delle risorse variabili allocate ai fondi per l'annualità 2016 e quantificate in complessivi Euro 7.597.566 a livello di Sistema Integrato del Pubblico Impiego Regionale e Locale.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA 3**

Le parti, in considerazione dell'innovativo sistema del computo del fondo, previsto dall'articolo 32 del presente contratto, si impegnano ad incontrarsi entro 120 giorni dalla data di efficacia dello stesso, per verificare, a livello complessivo di comparto, la presenza di eventuali maggiori risorse stabili provenienti dal 2016 non distribuite per effetto del nuovo sistema di calcolo, da riassegnare al sistema medesimo.

**TABELLA A <sup>232</sup>***(Consolidamento dell'indennità di vacanza contrattuale)*

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2009</b>	<b>Importo mensile conglobato dal 31/12/2015</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 31/12/2015</b>
A1	17.394,13	10,87	17.524,57
A2	17.607,31	11,00	17.739,31
A3	17.884,60	11,18	18.018,76
A4	18.217,72	11,39	18.354,40
A5	18.521,39	11,58	18.660,35
A6	18.830,99	11,77	18.972,23
A7	19.170,62	11,98	19.314,38
A8	19.492,41	12,18	19.638,57
B1	18.444,34	11,53	18.582,70
B2	18.731,24	11,71	18.871,76
B3	19.011,20	11,88	19.153,76
B4	19.614,23	12,26	19.761,35
B5	19.971,73	12,48	20.121,49
B6	20.317,88	12,70	20.470,28
B7	20.695,52	12,94	20.850,80
B8	21.056,34	13,16	21.214,26
C1	22.213,63	13,88	22.380,19
C2	22.697,27	14,19	22.867,55
C3	23.072,53	14,42	23.245,57
C4	23.518,05	14,70	23.694,45
C5	24.023,42	15,02	24.203,66
C6	24.554,50	15,35	24.738,70
C7	25.111,10	15,69	25.299,38
C8	25.657,50	16,04	25.849,98
D1	25.442,03	15,90	25.632,83
D2	26.615,42	16,64	26.815,10
D3	27.432,01	17,15	27.637,81
D4	29.117,89	18,20	29.336,29
D5	30.041,87	18,78	30.267,23
D6	31.266,90	19,54	31.501,38
D7	32.939,29	20,59	33.186,37
D8	34.549,92	21,59	34.809,00

<sup>232</sup> **Tabella superata** in quanto ha già avuto applicazione.

**TABELLA A** <sup>233</sup>*(Consolidamento dell'indennità di vacanza contrattuale)*

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2009</b>	<b>Importo mensile conglobato dal 31/12/2015</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 31/12/2015</b>
PLS1	19.614,23	12,26	19.761,35
PLS2	19.971,73	12,48	20.121,49
PLS3	20.317,88	12,70	20.470,28
PLS4	20.724,67	12,95	20.880,07
PLA1	22.213,63	13,88	22.380,19
PLA2	22.697,27	14,19	22.867,55
PLA3	23.072,53	14,42	23.245,57
PLA4	23.518,05	14,70	23.694,45
PLA5	24.023,42	15,02	24.203,66
PLB1	25.442,03	15,90	25.632,83
PLB2	26.615,42	16,64	26.815,10
PLB3	27.432,01	17,15	27.637,81
PLB4	28.620,01	17,89	28.834,69
PLC1	29.117,89	18,20	29.336,29
PLC2	30.041,87	18,78	30.267,23
PLC3	31.266,90	19,54	31.501,38
PLC4	32.939,29	20,59	33.186,37

<sup>233</sup> **Tabella superata** in quanto ha già avuto applicazione.

**TABELLA A** <sup>234</sup>*(Consolidamento dell'indennità di vacanza contrattuale)*

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2009</b>	<b>Importo mensile conglobato dal 31/12/2015</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 31/12/2015</b>
FA1	22.213,63	13,88	22.380,19
FA2	22.697,27	14,19	22.867,55
FA3	23.072,53	14,42	23.245,57
FBd	22.213,63	13,88	22.380,19
FBc	22.697,27	14,19	22.867,55
FBb	23.072,53	14,42	23.245,57
Fba	23.518,05	14,70	23.694,45
FB1	24.023,42	15,02	24.203,66
FB2	24.554,50	15,35	24.738,70
FB3	25.111,10	15,69	25.299,38
FB4	25.657,50	16,04	25.849,98
FC1	25.442,03	15,90	25.632,83
FC2	26.615,42	16,64	26.815,10
FC3	27.432,01	17,15	27.637,81
FC4	29.117,89	18,20	29.336,29
FC5	30.041,87	18,78	30.267,23
FC6	31.266,90	19,54	31.501,38
FC7	32.939,29	20,59	33.186,37
FC8	34.549,92	21,59	34.809,00

<sup>234</sup> **Tabella superata** in quanto ha già avuto applicazione.

**TABELLA B** <sup>235</sup>

(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)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2016</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2017</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2018</b>
A1	9,46	16,49	37,05
A2	9,46	16,49	37,05
A3	9,46	16,49	37,05
A4	9,46	16,49	37,05
A5	9,46	16,49	37,05
A6	9,46	16,49	37,05
A7	9,46	16,49	37,05
A8	9,46	16,49	37,05
B1	9,72	16,92	37,36
B2	9,72	16,92	37,36
B3	9,72	16,92	37,36
B4	9,72	16,92	37,36
B5	9,72	16,92	37,36
B6	9,72	16,92	37,36
B7	9,72	16,92	37,36
B8	9,72	16,92	37,36
C1	10,62	18,50	37,88
C2	10,62	18,50	37,88
C3	10,62	18,50	37,88
C4	10,62	18,50	37,88
C5	10,62	18,50	37,88
C6	10,62	18,50	37,88
C7	10,62	18,50	37,88
C8	10,62	18,50	37,88
D1	11,40	19,83	38,77
D2	11,40	19,83	38,77
D3	11,40	19,83	38,77
D4	11,40	19,83	38,77
D5	11,40	19,83	38,77
D6	11,40	19,83	38,77
D7	11,40	19,83	38,77
D8	11,40	19,83	38,77

<sup>235</sup> **Tabella superata** dalla Tabella A allegata al CCRL 19 luglio 2023.

**TABELLA B** <sup>236</sup>

(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)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2016</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2017</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2018</b>
PLS1	9,72	16,92	37,36
PLS2	9,72	16,92	37,36
PLS3	9,72	16,92	37,36
PLS4	9,72	16,92	37,36
PLA1	10,62	18,50	37,88
PLA2	10,62	18,50	37,88
PLA3	10,62	18,50	37,88
PLA4	10,62	18,50	37,88
PLA5	10,62	18,50	37,88
PLB1	11,40	19,83	38,77
PLB2	11,40	19,83	38,77
PLB3	11,40	19,83	38,77
PLB4	11,40	19,83	38,77
PLC1	11,40	19,83	38,77
PLC2	11,40	19,83	38,77
PLC3	11,40	19,83	38,77
PLC4	11,40	19,83	38,77

<sup>236</sup> **Tabella superata** dalla Tabella A allegata al CCRL 19 luglio 2023.

**TABELLA B**

(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)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2016</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2017</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2018</b>
FA1	10,62	18,50	37,88
FA2	10,62	18,50	37,88
FA3	10,62	18,50	37,88
FBd	10,62	18,50	37,88
FBc	10,62	18,50	37,88
FBb	10,62	18,50	37,88
Fba	10,62	18,50	37,88
FB1	10,62	18,50	37,88
FB2	10,62	18,50	37,88
FB3	10,62	18,50	37,88
FB4	10,62	18,50	37,88
FC1	11,40	19,83	38,77
FC2	11,40	19,83	38,77
FC3	11,40	19,83	38,77
FC4	11,40	19,83	38,77
FC5	11,40	19,83	38,77
FC6	11,40	19,83	38,77
FC7	11,40	19,83	38,77
FC8	11,40	19,83	38,77

**TABELLA C <sup>237</sup>**

(Trattamento economico tabellare annuale del personale del comparto unico per dodici mensilità  
cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2016</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2017</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2018</b>	<b>Trattamento tabellare annuale alla data di efficacia del CCRL</b>
A1	17.638,09	17.835,97	18.280,57	18.280,57
A2	17.852,83	18.050,71	18.495,31	18.495,31
A3	18.132,28	18.330,16	18.774,76	18.774,76
A4	18.467,92	18.665,80	19.110,40	19.110,40
A5	18.773,87	18.971,75	19.416,35	19.416,35
A6	19.085,75	19.283,63	19.728,23	19.728,23
A7	19.427,90	19.625,78	20.070,38	20.070,38
A8	19.752,09	19.949,97	20.394,57	20.394,57
A9				20.718,76
B1	18.699,34	18.902,38	19.350,70	19.350,70
B2	18.988,40	19.191,44	19.639,76	19.639,76
B3	19.270,40	19.473,44	19.921,76	19.921,76
B4	19.877,99	20.081,03	20.529,35	20.529,35
B5	20.238,13	20.441,17	20.889,49	20.889,49
B6	20.586,92	20.789,96	21.238,28	21.238,28
B7	20.967,44	21.170,48	21.618,80	21.618,80
B8	21.330,90	21.533,94	21.982,26	21.982,26
B9				22.345,72
C1	22.507,63	22.729,63	23.184,19	23.184,19
C2	22.994,99	23.216,99	23.671,55	23.671,55
C3	23.373,01	23.595,01	24.049,57	24.049,57
C4	23.821,89	24.043,89	24.498,45	24.498,45
C5	24.331,10	24.553,10	25.007,66	25.007,66
C6	24.866,14	25.088,14	25.542,70	25.542,70
C7	25.426,82	25.648,82	26.103,38	26.103,38
C8	25.977,42	26.199,42	26.653,98	26.653,98
C9				27.204,58
D1	25.769,63	26.007,59	26.472,83	26.472,83
D2	26.951,90	27.189,86	27.655,10	27.655,10
D3	27.774,61	28.012,57	28.477,81	28.477,81

<sup>237</sup> **Tabella superata** dalla Tabella B allegata al CCRL 19 luglio 2023.

CCRL 15 OTTOBRE 2018

D4	29.473,09	29.711,05	30.176,29	30.176,29
D5	30.404,03	30.641,99	31.107,23	31.107,23
D6	31.638,18	31.876,14	32.341,38	32.341,38
D7	33.323,17	33.561,13	34.026,37	34.026,37
D8	34.945,80	35.183,76	35.649,00	35.649,00
D9				37.271,63

**TABELLA C** <sup>238</sup>

(Trattamento economico tabellare annuale del personale della polizia locale per dodici mensilità  
cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2016</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2017</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2018</b>	<b>Trattamento tabellare annuale alla data di efficacia del CCRL</b>
PLS1	19.877,99	20.081,03	20.529,35	20.529,35
PLS2	20.238,13	20.441,17	20.889,49	20.889,49
PLS3	20.586,92	20.789,96	21.238,28	21.238,28
PLS4	20.996,71	21.199,75	21.648,07	21.648,07
PLS5				22.057,86
PLA1	22.507,63	22.729,63	23.184,19	23.184,19
PLA2	22.994,99	23.216,99	23.671,55	23.671,55
PLA3	23.373,01	23.595,01	24.049,57	24.049,57
PLA4	23.821,89	24.043,89	24.498,45	24.498,45
PLA5	24.331,10	24.553,10	25.007,66	25.007,66
PLA6				25.542,70
PLB1	25.769,63	26.007,59	26.472,83	26.472,83
PLB2	26.951,90	27.189,86	27.655,10	27.655,10
PLB3	27.774,61	28.012,57	28.477,81	28.477,81
PLB4	28.971,49	29.209,45	29.674,69	29.674,69
PLB5				30.871,57
PLC1	29.473,09	29.711,05	30.176,29	30.176,29
PLC2	30.404,03	30.641,99	31.107,23	31.107,23
PLC3	31.638,18	31.876,14	32.341,38	32.341,38
PLC4	33.323,17	33.561,13	34.026,37	34.026,37
PLC5				35.649,00

<sup>238</sup> **Tabella superata** dalla Tabella B allegata al CCRL 19 luglio 2023.

**TABELLA C**

(Trattamento economico tabellare annuale del personale regionale area forestale per dodici mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2016</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2017</b>	<b>Trattamento tabellare annuale al 01/01/2018</b>
FA1	22.507,63	22.729,63	23.184,19
FA2	22.994,99	23.216,99	23.671,55
FA3	23.373,01	23.595,01	24.049,57
FBd	22.507,63	22.729,63	23.184,19
FBc	22.994,99	23.216,99	23.671,55
FBb	23.373,01	23.595,01	24.049,57
FBa	23.821,89	24.043,89	24.498,45
FB1	24.331,10	24.553,10	25.007,66
FB2	24.866,14	25.088,14	25.542,70
FB3	25.426,82	25.648,82	26.103,38
FB4	25.977,42	26.199,42	26.653,98
FC1	25.769,63	26.007,59	26.472,83
FC2	26.951,90	27.189,86	27.655,10
FC3	27.774,61	28.012,57	28.477,81
FC4	29.473,09	29.711,05	30.176,29
FC5	30.404,03	30.641,99	31.107,23
FC6	31.638,18	31.876,14	32.341,38
FC7	33.323,17	33.561,13	34.026,37
FC8	34.945,80	35.183,76	35.649,00

## TABELLA C

(Trattamento economico tabellare annuale del personale regionale area forestale per dodici mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale alla data di efficacia del CCRL</b>
FA1	23.184,19
FA2	23.671,55
FA3	24.049,57
FA4	24.498,45
FA5	25.007,66
FA6	25.542,70
FA7	26.103,38
FA8	26.653,98
FA9	27.204,58
FB1	24.498,45
FB2	25.007,66
FB3	25.542,70
FB4	26.103,38
FB5	26.653,98
FB6	27.655,10
FB7	28.477,81
FB8	30.176,29
FB9	31.874,77
FC1	26.472,83
FC2	27.655,10
FC3	28.477,81
FC4	30.176,29
FC5	31.107,23
FC6	32.341,38
FC7	34.026,37
FC8	35.649,00
FC9	37.271,63

**TABELLA D** <sup>239</sup>

(Aumenti retributivi mensili lordi del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali da corrispondere per 12 mensilità)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo di cui all'art. 20 c. 3 a valere dal 01/01/2016</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2016</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2017</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2018</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo complessivo a regime</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo al 01/01/2018</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL</b>
A1	0,91	0,79	3,37	8,09	13,16	57,14	57,14
A2	0,92	0,79	3,37	8,09	13,17	57,15	57,15
A3	0,93	0,79	3,37	8,09	13,18	57,16	57,16
A4	0,95	0,79	3,37	8,09	13,20	57,43	57,43
A5	0,97	0,79	3,37	8,09	13,22	57,45	57,45
A6	0,98	0,79	3,37	8,09	13,23	57,46	57,46
A7	1,00	0,79	3,37	8,09	13,25	57,65	57,65
A8	1,02	0,79	3,37	8,09	13,27	57,67	57,67
A9							57,69
B1	0,96	0,81	3,91	8,61	14,29	66,02	66,02
B2	0,98	0,81	3,91	8,61	14,31	66,04	66,04
B3	0,99	0,81	3,91	8,61	14,32	66,05	66,05
B4	1,02	0,81	3,91	8,61	14,35	66,16	66,16
B5	1,04	0,81	3,91	8,61	14,37	66,18	66,18
B6	1,06	0,81	3,91	8,61	14,39	66,20	66,20
B7	1,08	0,81	3,91	8,61	14,41	66,38	66,38
B8	1,10	0,81	3,91	8,61	14,43	66,40	66,40
B9							66,42
C1	1,16	0,89	4,54	10,16	16,75	75,63	75,63
C2	1,18	0,89	4,54	10,16	16,77	75,65	75,65
C3	1,20	0,89	4,54	10,16	16,79	75,67	75,67
C4	1,23	0,89	4,54	10,16	16,82	76,04	76,04
C5	1,25	0,89	4,54	10,16	16,84	76,06	76,06
C6	1,28	0,89	4,54	10,16	16,87	76,17	76,17
C7	1,31	0,89	4,54	10,16	16,90	76,36	76,36
C8	1,34	0,89	4,54	10,16	16,93	76,39	76,39

<sup>239</sup> **Tabella superata** dalla Tabella C allegata al CCRL 19 luglio 2023.

CCRL 15 OTTOBRE 2018

C9							76,42
D1	1,33	0,95	5,65	10,23	18,16	84,73	84,73
D2	1,39	0,95	5,65	10,23	18,22	84,79	84,79
D3	1,43	0,95	5,65	10,23	18,26	84,83	84,83
D4	1,52	0,95	5,65	10,23	18,35	85,42	85,42
D5	1,57	0,95	5,65	10,23	18,40	85,47	85,47
D6	1,63	0,95	5,65	10,23	18,46	85,53	85,53
D7	1,72	0,95	5,65	10,23	18,55	86,79	86,79
D8	1,80	0,95	5,65	10,23	18,63	86,95	86,95
D9							87,11

**TABELLA D <sup>240</sup>**

(Aumenti retributivi mensili lordi del salario aggiuntivo per il personale della polizia locale da corrispondere per 12 mensilità)

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo di cui all'art. 20 c. 3 a valere dal 01/01/2016</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2016</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2017</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2018</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo complessivo a regime</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo al 01/01/2018</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL</b>
PLS1	1,02	0,81	3,91	8,61	14,35	66,16	66,16
PLS2	1,04	0,81	3,91	8,61	14,37	66,18	66,18
PLS3	1,06	0,81	3,91	8,61	14,39	66,20	66,20
PLS4	1,08	0,81	3,91	8,61	14,41	66,38	66,38
PLS5							66,56
PLA1	1,16	0,89	4,54	10,16	16,75	75,63	75,63
PLA2	1,18	0,89	4,54	10,16	16,77	75,65	75,65
PLA3	1,20	0,89	4,54	10,16	16,79	75,67	75,67
PLA4	1,23	0,89	4,54	10,16	16,82	76,04	76,04
PLA5	1,25	0,89	4,54	10,16	16,84	76,06	76,06
PLA6							76,17
PLB1	1,33	0,95	5,65	10,23	18,16	84,73	84,73
PLB2	1,39	0,95	5,65	10,23	18,22	84,79	84,79
PLB3	1,43	0,95	5,65	10,23	18,26	84,83	84,83
PLB4	1,49	0,95	5,65	10,23	18,32	85,39	85,39
PLB5							85,95
PLC1	1,52	0,95	5,65	10,23	18,35	85,42	85,42
PLC2	1,57	0,95	5,65	10,23	18,40	85,47	85,47
PLC3	1,63	0,95	5,65	10,23	18,46	85,53	85,53
PLC4	1,72	0,95	5,65	10,23	18,55	86,79	86,79
PLC5							86,95

<sup>240</sup> **Tabella superata** dalla Tabella C allegata al CCRL 19 luglio 2023.

**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 ottobre 2018)**

**INDICE**

**TITOLO I  
NORME GENERALI**

**Art. 1** Campo di applicazione, definizioni e disposizioni generali

**Art. 2** Comitato paritetico

**Art. 3** Dirigenti sindacali

**TITOLO II  
DISCIPLINA DELLE PREROGATIVE SINDACALI**

**CAPO I  
ATTIVITÀ SINDACALI**

**Art. 4** Diritto di assemblea

**Art. 5** Diritto di assemblea per i dipendenti dei servizi educativi e scolastici

**Art. 6** Diritto di affissione

**Art. 7** Locali e strumentazioni

**CAPO II  
DISTACCHI, PERMESSI E ASPETTATIVE SINDACALI**

**Art. 8** Distacchi sindacali e modalità di fruizione

**Art. 9** Criteri di ripartizione del contingente dei distacchi sindacali

**Art. 10** Flessibilità in tema di distacchi sindacali

**Art. 11** Permessi sindacali retribuiti

**Art. 12** Contingente dei permessi sindacali retribuiti

**Art. 13** Modalità di fruizione e criteri di ripartizione del contingente dei permessi

**Art. 14** Flessibilità in tema di permessi sindacali

**Art. 15** Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

**Art. 16** Permessi sindacali non usufruiti

**Art. 17** Accesso alla verifica

**Art. 18** Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità

**Art. 19** Trattamento economico e giuridico

**Art. 20** Tutela del dirigente sindacale

**Art. 21** Responsabilità

**Art. 22** Effetti sulle RSU del riordino delle amministrazioni o uffici

**Art. 23** Disposizioni particolari

**Art. 24** Durata

**Art. 25** Entrata in vigore

## **TITOLO I NORME GENERALI**

### **Art. 1**

#### **(Campo di applicazione, definizioni e disposizioni generali)**

- 1.** Con il presente accordo viene disciplinata la materia di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali nei confronti delle organizzazioni e confederazioni sindacali del personale non dirigente del comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli enti locali di cui all'articolo 127 della l.r. n. 13/1998.
- 2.** Il presente accordo si applica al personale, escluso quello dell'area contrattuale della dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Regione (Amministrazione regionale, Consiglio regionale e Enti regionali), dei Comuni, delle Unioni territoriali intercomunali (UTI), della Comunità collinare, degli altri Enti locali della Regione e, sino al loro superamento, delle Province e delle Comunità montane, di seguito denominati «Enti».
- 3.** Il presente accordo si applica anche:
  - a)** al personale inquadrato nelle piante organiche aggiuntive presso le Aziende per i servizi sanitari ai sensi della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale);
  - b)** al personale dei consorzi istituiti ai sensi dell'articolo 6 comma 2 lettera b) della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41;
  - c)** al personale dell'Agenzia regionale per la lingua friulana (Arlef) di cui all'articolo 6, commi 66 e 67 della legge regionale 26 febbraio 2001, n. 4;
  - d)** al personale del Consorzio Culturale del Monfalconese istituito ai sensi dell'articolo 24 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1;
  - e)** al personale degli Enti parco istituiti ai sensi della legge regionale 30 settembre 1996, n. 42;
  - f)** al personale del Consorzio boschi carnici.
- 4.** Nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore ed alle libertà ed attività sindacali, per gli istituti non disciplinati dal presente contratto o dai contratti collettivi di comparto, si applicano le norme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.
- 5.** La titolarità delle prerogative sindacali è riconosciuta nei modi e termini disciplinati dal presente accordo:
  - a)** alle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva di Comparto riferita al personale non dirigente firmatarie del presente accordo o successivamente aderenti;
  - b)** alle RSU unitariamente intese.
- 6.** Alla contrattazione collettiva sono ammesse esclusivamente le organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg.
- 7.** Le organizzazioni sindacali non rappresentative non sono titolari di alcuna prerogativa e non sono ammesse alla contrattazione regionale, territoriale, aziendale.
- 8.** Ai soli fini dell'attribuzione dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali di cui al presente accordo e per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione di eventuali controversie connesse, è istituito presso l'Ufficio unico di cui all'articolo 17 della legge regionale n. 18/2016 (di seguito

Ufficio unico), un comitato paritetico al quale partecipano la Delegazione trattante pubblica di Comparto e le organizzazioni sindacali rappresentative firmatarie del presente contratto.

## **Art. 2 (Comitato paritetico)**

- 1.** Il Comitato paritetico di cui al comma 8 dell'art. 1 è composto:
  - da 1 sino a 3 rappresentanti designati dal Presidente della delegazione di parte pubblica;
  - da 1 rappresentante per ogni Organizzazione sindacale rappresentativa.Alle sedute del Comitato possono partecipare esperti, senza diritto di voto, indicati di volta in volta sia dal componente di parte pubblica che dai componenti di parte sindacale.
- 2.** Il Comitato paritetico esercita i seguenti compiti:
  - a)** procede alla certificazione dei dati relativi ai voti e alle deleghe, sulla base degli atti forniti dalla struttura regionale competente;
  - b)** può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali nell'ambito delle amministrazioni di cui all'art. 1;
  - c)** delibera sulle controversie relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe;
  - d)** delibera in ordine alla risoluzione dei casi controversi imputabili alla inadempienza o comunque a ritardi delle amministrazioni registratisi in sede di rilevazione dei dati oggetto dell'attività del Comitato.
- 3.** Ai fini delle deliberazioni, la parte pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente. Il voto delle organizzazioni sindacali è espresso in relazione al grado di rappresentatività di ciascuna.
- 4.** Ai componenti del comitato vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni, limitatamente all'esercizio dei compiti di cui al comma 2.
- 5.** I componenti del Comitato restano in carica 3 anni, possono essere riconfermati e vengono designati in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento.

## **Art. 3 (Dirigenti sindacali)**

- 1.** Sono dirigenti sindacali i rappresentanti territoriali ai vari livelli, delle Organizzazioni Sindacali rappresentative nel Comparto Unico. Nelle amministrazioni di cui all'articolo 1 sono inoltre dirigenti sindacali:
  - a)** i componenti delle RSU;
  - b)** i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico;
  - c)** i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative, anche non collocati in distacco o aspettativa sindacale.

2. Le prerogative sindacali disciplinate dal presente accordo spettano ai soggetti di cui al comma 1 previo accredito reso in forma scritta all'amministrazione, da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative, dei nominativi dei dirigenti sindacali titolari; i componenti delle RSU acquisiscono le stesse prerogative a seguito della loro elezione. Con le medesime modalità vengono comunicati i nominativi dei dirigenti sindacali, anche esterni all'amministrazione, da accreditare.

## **TITOLO II DISCIPLINA DELLE PREROGATIVE SINDACALI**

### **CAPO I ATTIVITÀ SINDACALI**

#### **Art. 4 (Diritto di assemblea)**

1. I dipendenti di cui all'articolo 1, commi 2 e 3, hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, comprensive di eventuali spostamenti, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee non possono avere durata inferiore alla mezz'ora.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai dirigenti sindacali di cui all'articolo 3, comma 1, lettere b) e c) o dalla RSU unitariamente intesa.
4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni, di cui due lavorativi purché comunicati entro le ore 12:00, prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. La rilevazione delle ore di assenza dei dipendenti per la partecipazione all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione di appartenenza.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Relativamente agli uffici con servizi aperti al pubblico, la partecipazione all'assemblea si articola in modo da arrecare minor disagio possibile all'utenza.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita, nelle unità operative interessate, la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dal contratto collettivo decentrato integrativo.
8. Con riferimento al tema dei locali, in sede di contrattazione decentrata le parti potranno convenire eventuali intese di maggior favore.

### **Art. 5**

#### **(Diritto di assemblea per i dipendenti dei servizi educativi e scolastici)**

1. In ciascuna struttura educativa e scolastica e per ciascuna categoria di personale non possono essere tenute più di due assemblee il mese.
2. Le assemblee si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni luogo interessato all'assemblea.
3. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di 2 ore se si svolge a livello di singola struttura educativa e scolastica.
4. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni lavorativi antecedenti alla data prevista, con comunicazione scritta o e-mail, inviata al luogo aziendale preposto alle relazioni sindacali.
5. La comunicazione deve essere affissa, entro il giorno lavorativo successivo a quello in cui è pervenuta, all'albo della struttura educativa e scolastica interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.
6. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente, o dipendente da egli incaricato, ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere, nel termine di 24 ore, la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale.

### **Art. 6**

#### **(Diritto di affissione)**

1. La RSU e i dirigenti sindacali, di cui all'articolo 3, comma 1, lettere b) e c) nonché le organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto di affiggere in appositi spazi, che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro. L'Amministrazione rende disponibili le proprie reti informatiche. Le modalità di utilizzo delle attrezzature concordate non possono comportare disagio organizzativo né rilevanti aggravii di spesa per i quali, ove si verificassero, è fatta salva la possibilità di chiedere il rimborso.

### **Art. 7**

#### **(Locali e strumentazioni)**

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'articolo 3 l'uso continuativo di idonei locali, e strumentazione per consentire l'esercizio delle loro attività. Garantiscono inoltre, ove possibile, su richiesta, l'uso di idonee sale riunioni.

2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti i soggetti di cui all'articolo 3 hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura.
3. In sede di contrattazione decentrata le parti potranno convenire eventuali intese di maggior favore.

## **CAPO II DISTACCHI, PERMESSI E ASPETTATIVE SINDACALI**

### **Art. 8 (Distacchi sindacali e modalità di fruizione)**

1. I dipendenti indicati nell'articolo 1, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, che siano componenti degli organismi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg, hanno diritto nei limiti numerici previsti dall'articolo 9 ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'articolo 19 per tutto il periodo di durata del mandato sindacale.
2. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di categoria.
3. In tutti i casi di variazione o cessazione del distacco, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.
4. La richiesta di distacco sindacale è presentata in forma scritta, ciascuna in relazione alle rispettive titolarità, dalle confederazioni e dalle organizzazioni sindacali rappresentative che ne hanno diritto, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, alle Amministrazioni di appartenenza del personale interessato che, accertati i requisiti soggettivi previsti dal comma 1, provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta, dandone comunicazione all'Ufficio unico, anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti. Le confederazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative devono allegare alla richiesta di distacco la dichiarazione di assenso del dipendente legittimato a fruirne.
5. Il responsabile della struttura competente in materia di personale delle Amministrazioni di cui all'articolo 1 espleta, previa comunicazione delle organizzazioni sindacali aventi titolo, gli adempimenti relativi all'assegnazione e alla revoca dei distacchi sindacali.
6. Le confederazioni e le organizzazioni sindacali, ciascuna in relazione alle rispettive titolarità, possono procedere alla revoca o alla modifica dei distacchi sindacali in ogni momento, comunicandola alle Amministrazioni interessate, che ne danno comunicazione all'Ufficio unico. Gli effetti della revoca o della modifica decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione o da diversa data indicata nella comunicazione.
7. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 4 per la concessione dei distacchi sindacali, per motivi di urgenza, segnalati nella richiesta da parte delle confederazioni ed organizzazioni sindacali, è consentito l'utilizzo provvisorio in distacco sindacale dei dipendenti interessati dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima. Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'articolo 18.

8. Ogni variazione relativa ai dipendenti che fruiscono di distacchi sindacali va comunicata alla Amministrazione interessata entro il 31 gennaio di ogni anno.

#### **Art. 9**

##### **(Criteri di ripartizione del contingente dei distacchi sindacali)**

1. Il contingente complessivo dei distacchi sindacali spettanti ai dipendenti di cui all'articolo 8, comma 1, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e per la durata del presente contratto, è pari a 16 complessivi, e costituisce il limite massimo dei distacchi sindacali fruibili in tutto il comparto di cui all'articolo 1. Sino alla nuova attribuzione restano confermati i distacchi come attribuiti.
2. Il contingente complessivo dei distacchi sindacali, di cui al comma 1, viene suddiviso in ragione del 90 % alle organizzazioni di categoria rappresentative e del 10% alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti. La suddivisione tra le organizzazioni e tra le confederazioni avviene in rapporto al grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali accertata dall'Ufficio Unico. Nell'ambito dell'utilizzo dell'arrotondamento e per l'attribuzione dei distacchi sindacali nei limiti della relativa capienza, vengono utilizzati, ove necessario, i resti decimali.
3. Con le procedure contrattuali e negoziali previste dai rispettivi ordinamenti è possibile definire, con invarianza di spesa, forme di utilizzo compensativo tra distacchi e permessi sindacali.
4. L'attribuzione della suddivisione dei distacchi sindacali ha durata triennale.

#### **Art. 10**

##### **(Flessibilità in tema di distacchi sindacali)**

1. Fermo restando il loro numero complessivo, i distacchi sindacali sono fruibili dai dirigenti sindacali per tutto il periodo di durata del mandato sindacale, anche frazionatamente, per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno. Il personale può fruire dei distacchi sindacali con articolazione della prestazione ridotta al 50%.
2. Nei limiti di cui al comma 1, la fruizione di distacchi sindacali utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% da parte dei dipendenti avviene previo accordo del dipendente stesso con l'Amministrazione interessata sulla tipologia di orario prescelta tra quelle sotto indicate:
  - a) in tutti i giorni lavorativi;
  - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in modo da rispettare, come media, la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione.
3. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 2, il numero dei dirigenti in distacco risulterà aumentato in misura corrispondente fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi sindacali, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.
4. Per il periodo in cui si applica nei loro confronti la flessibilità prevista dal comma 2, i dirigenti sindacali possono usufruire dei permessi previsti dagli articoli 11 e 12.

#### **Art. 11**

##### **(Permessi sindacali retribuiti)**

1. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, equiparati a tutti gli effetti al servizio pre-

stato, possono essere usufruiti per l'espletamento del mandato sindacale, nonché per la partecipazione a trattative, convegni e congressi di natura sindacale.

2. I dirigenti sindacali che hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del loro mandato sono:
  - a) i componenti delle RSU;
  - b) i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg;
  - c) i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative nel Comparto unico Fvg.
3. I soggetti di cui al comma 2, che intendono fruire di permessi sindacali retribuiti, devono far pervenire comunicazione scritta alla struttura competente in materia di personale dell'Amministrazione di appartenenza, almeno tre giorni, di cui due lavorativi, prima della fruizione del permesso e, in casi di urgenza, almeno 24 ore prima per il tramite dell'organizzazione sindacale di appartenenza. In caso di mancata comunicazione scritta preventiva da parte della organizzazione sindacale, la comunicazione stessa può essere provvisoriamente sostituita da una dichiarazione scritta del dipendente che usufruisce del permesso; in tale ipotesi la comunicazione scritta da parte dei soggetti legittimati a ratificarla dovrà pervenire all'Amministrazione entro 8 giorni dalla fruizione del permesso.
4. I permessi sindacali retribuiti sono di volta in volta autorizzati, salvo che non ostino motivate esigenze di servizio e comunque nel pieno rispetto delle libertà sindacali, dall'Amministrazione di appartenenza del dirigente sindacale o componente della RSU interessato, per lo svolgimento di una attività sindacale limitata ad un preciso arco temporale.
5. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali rientra nella responsabilità dell'organizzazione o confederazione sindacale di appartenenza del dipendente che ha usufruito del permesso.

#### **Art. 12**

##### **(Contingente dei permessi sindacali retribuiti)**

1. A partire dall'1 gennaio 2019 i permessi sindacali retribuiti fruibili in ogni Amministrazione del comparto, di cui all'articolo 1, commi 2 e 3, sono pari a n. 60 minuti annui per dipendente in servizio al 31 dicembre di ciascun anno con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tra i dipendenti in servizio presso l'Amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizioni di comando o fuori ruolo e contratti di lavoro a tempo determinato non inferiore all'anno, salvo che per i servizi scolastici ed educativi dove il riferimento all'anno deve essere inteso come intero anno scolastico.
2. I permessi spettano sia alle organizzazioni sindacali rappresentative che alle RSU secondo le modalità indicate dall'articolo 13.

#### **Art. 13**

##### **(Modalità di fruizione e criteri di ripartizione del contingente dei permessi)**

1. I permessi sindacali di cui all'articolo 12, comma 1 spettano alle RSU nella misura di 25 minuti per dipendente e alle organizzazioni sindacali rappresentative nella misura di 35 minuti per dipendente.

2. Ai fini della ripartizione proporzionale tra le organizzazioni sindacali dei 35 minuti di cui al comma 1, la rappresentatività, a livello di singola Amministrazione, delle organizzazioni sindacali, di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), è accertata in base alla media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 dicembre dell'anno precedente ed il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato. Il riparto va comunicato entro il 31 gennaio di ogni anno. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

#### **Art. 14**

##### **(Flessibilità in tema di permessi sindacali)**

1. I permessi sindacali, giornalieri od orari, spettanti ai componenti delle RSU, di cui all'articolo 11, comma 2, lettera a), possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a dodici giorni a trimestre.
2. Per i dirigenti sindacali, di cui all'articolo 11, comma 2, lettere b) e c), i permessi possono essere cumulati, sino al tetto massimo spettante per singolo ente. Qualora il cumulo delle ore di permesso si configuri come un distacco sindacale parziale, secondo quanto stabilito dall'articolo 10 comma 2, l'Amministrazione procede alla trasformazione, previa comunicazione all'Ufficio unico e, per la richiesta del distacco sindacale, si applica la procedura di cui all'articolo 8.
3. I permessi di cui al comma 2, qualora cumulati, possono essere sommati ai periodi di distacco sindacale previsti dall'articolo 10, comma 1, per la loro prosecuzione. Nelle ipotesi di distacco sindacale part-time disciplinato dall'articolo 10, comma 2, che prevede comunque una prestazione ridotta, la sommatoria delle predette prerogative nello stesso periodo non è consentita.
4. Le riunioni con le quali le Amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dal contratto collettivo regionale di lavoro vigente avvengono, normalmente, al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, attraverso le relazioni sindacali potranno essere definite ulteriori procedure e modalità che assicurino l'ordinario svolgimento delle relazioni stesse, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 11, comma 1 e articolo 18, comma 2.
5. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa, comunque denominata, di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il responsabile della struttura, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

#### **Art. 15**

##### **(Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarî)**

1. I dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg, non collocati in distacco o aspettativa sindacale a tempo pieno, possono fruire di ulteriori

permessi sindacali retribuiti, orari o giornalieri, per la partecipazione alle riunioni dei rispettivi organismi direttivi statutari.

2. I permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi medesimi.
3. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, è costituito da n. 2000 ore, di cui n. 200 ore riservate alle confederazioni e n. 1.800 ore alle organizzazioni sindacali. contingenti di cui sopra sono ripartiti su base regionale tra le organizzazioni sindacali rappresentative e tra le confederazioni in proporzione al grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali.
4. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi, di cui al comma 3, di loro spettanza alla propria organizzazione di categoria.
5. In applicazione del presente articolo, le organizzazioni sindacali rappresentative utilizzano le medesime modalità di fruizione dei permessi sindacali secondo la procedura di cui all'articolo 11, commi 3, 4 e 5. Della fruizione dei permessi sindacali, di cui al presente articolo, ciascuna Amministrazione dà comunicazione mensilmente all'Ufficio unico ed alle organizzazioni sindacali relativamente ai permessi fruiti dai rispettivi dirigenti sindacali.

#### **Art. 16**

##### **(Permessi sindacali non usufruiti)**

1. Le amministrazioni comunicano all'Ufficio unico entro il 15 gennaio dell'anno successivo rispetto all'anno di competenza l'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali di spettanza delle Organizzazioni sindacali e delle Rsu.
2. In caso di mancata utilizzazione di tutto o in parte della quota di permessi di cui agli artt. 11 e 15 l'Ufficio unico provvede a darne comunicazione entro il 20 gennaio a ciascuna Organizzazione sindacale con l'indicazione delle ore non fruiti.

#### **Art. 17**

##### **(Accesso alla verifica)**

1. Alle OO.SS. rappresentative viene dato l'accesso alla verifica del consumo dei permessi sindacali.

#### **Art. 18**

##### **(Titolarietà in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità)**

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg, possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. È possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'articolo 10 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dall'articolo 11 commi 1 e 2.
2. I soggetti sindacali di cui all'articolo 11, comma 2, hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale, per almeno 8 giorni l'anno.

3. Per la fruizione dei permessi sindacali non retribuiti, di cui al comma 2, si applica la medesima procedura prevista dall'articolo 11 commi 3, 4, e 5, per i permessi sindacali retribuiti.
4. L'utilizzo delle aspettative non retribuite avverrà osservando le stesse procedure di richiesta, modifica, revoca e conferma previste per i distacchi sindacali di cui all'articolo 8.
5. I periodi di aspettativa sindacale non retribuita e di permesso sindacale non retribuito, qualora sia giornaliero, non sono equiparati al servizio prestato presso l'Amministrazione ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto alle ferie.

**Art. 19**  
**(Trattamento economico e giuridico)**

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale sia a tempo pieno che parziale compresi il cumulo dei permessi è disciplinato dal contratto collettivo regionale di lavoro.
2. Al dirigente sindacale è comunque garantito il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse con carattere di stabilità, anche nei casi di fruizione flessibile dei distacchi, di cui all'articolo 10, comma 2. *[Il trattamento accessorio legato alla performance è determinato in base all'apporto partecipativo del dipendente.]* <sup>241</sup>
3. I periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'Amministrazione, anche ai fini del trattamento pensionistico. Durante il periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale risulti confermato il distacco o l'aspettativa, potranno essere attivate le procedure di urgenza previste dall'articolo 7, comma 7, per la prosecuzione o l'attivazione del distacco o aspettativa. Il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata del distacco o dell'aspettativa. Tali periodi sono equiparati a servizio sia ai fini della mobilità che della progressione orizzontale.
4. Al personale in distacco sindacale flessibile, secondo le tipologie di cui all'articolo 10, comma 2, ai soli fini della fruizione delle ferie e per il superamento del periodo di prova, si applicano, per il periodo di servizio effettivamente prestato, le disposizioni previste dai contratti collettivi regionali di lavoro con riferimento al rapporto di lavoro part-time orizzontale e verticale. Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi e aspettative, che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part-time e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.
5. In caso di fruizione di permessi sindacali retribuiti è previsto il medesimo trattamento giuridico ed economico di cui ai commi 1 e 2.
6. Le aspettative e i permessi sindacali non retribuiti non comportano alcuna forma di retribuzione a carico dell'Amministrazione pubblica per il periodo di durata degli stessi, pur mantenendo la copertura previdenziale ed assistenziale in base alle disposizioni vigenti in materia.

---

<sup>241</sup> Ai sensi dell'art. 48, comma 3, del CCRL 19 luglio 2023, il **periodo è disapplicato e sostituito dalle disposizioni contenute nel medesimo art. 48.**

Relativamente alle previsioni contenute nel **comma 2** del riportato **art. 19**, la Delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente e le OO.SS. rappresentative regionali hanno concordato, in data **14 maggio 2021**, la seguente **interpretazione congiunta**:

«Le parti, preso atto delle differenti soluzioni applicative del comma 2 dell'art. 19 dell'Accordo sulle prerogative sindacali 15/10/2018 sviluppatesi all'interno degli Enti del Comparto ed al fine di evitare ogni situazione di potenziale "discriminazione" nei confronti di chi svolge attività sindacale che, ancorché in distacco, riveste una indubbia importanza anche per il datore di lavoro svolgendo un ruolo di rappresentanza degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori e con ciò sviluppando pienamente quell'apporto partecipativo cui fa riferimento l'articolato contrattuale, convengono che, alla luce delle considerazioni sovraesposte, anche l'apporto partecipativo del dipendente in distacco sindacale deve trovare una definizione degli elementi di valutazione all'interno dei singoli CCDI.

Che gli elementi a cui far riferimento per la valutazione di questa tipologia di apporto partecipativo possano ricavarsi da situazioni più articolate rispetto alla pesatura della performance individuale applicando, ad esempio ed in via analogica, la media risultante nell'Ufficio presso il quale il dipendente distaccato risulta assegnato, come previsto dall'art. 33 del CCRL 26/11/2004.».

#### **Art. 20 (Tutela del dirigente sindacale)**

- 1.** Il dipendente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, fermo restando la disciplina di carattere generale sulla mobilità, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria Amministrazione collocata in diverso Comune, o anche in una Amministrazione del comparto unico Fvg di appartenenza quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede dove ha svolto l'attività.
- 2.** Il dipendente che rientra in servizio, ai sensi del comma 1, è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'Amministrazione, fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione "ad personam" della differenza con il trattamento economico previsto per la categoria del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito di futuri miglioramenti economici.
- 3.** Il dipendente, di cui al comma 1, non può essere discriminato per l'attività svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.
- 4.** Il trasferimento in una unità operativa ubicata in Comune diverso da quello di assegnazione dei soggetti sindacali indicati nell'articolo 11, comma 2, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.
- 5.** Le organizzazioni sindacali o la RSU, ricevuta la richiesta di nulla osta di cui al comma 4,

provvedono, in senso positivo o negativo, entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta. Decorso infruttuosamente detto termine il nulla osta s'intende concesso.

6. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
7. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

#### **Art. 21 (Responsabilità)**

1. I dirigenti che dispongono o consentono l'utilizzazione di distacchi, aspettative e permessi sindacali in violazione delle disposizioni di cui al presente accordo sono responsabili personalmente, per la parte di competenza, a tutti gli effetti di legge.

#### **Art. 22 (Effetti sulle RSU del riordino delle amministrazioni o uffici)**

1. In caso di riordino delle amministrazioni del comparto di cui all'articolo 1, che comporti l'accorpamento di amministrazioni o uffici delle stesse già sede di RSU, in via transitoria e fino alla scadenza del proprio mandato la RSU, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 4, parte prima, dell'ACQ 7 agosto 1998, sarà formata da tutti i componenti trasferiti nella nuova amministrazione, i quali continueranno a svolgere le funzioni di componente RSU esclusivamente nell'amministrazione dove sono assegnati.
2. In caso di scorporo di amministrazioni o uffici, i componenti RSU restano in carica negli uffici scorporati ove sono assegnati.
3. Per ogni nuova amministrazione o ufficio, a seguito del riordino di cui al comma 1, esiste un'unica RSU.
4. In caso di dimissioni o decadenza di uno dei componenti della RSU risultante dai processi di riordino di cui al comma 1, non si dà luogo alla sostituzione di cui all'articolo 8, comma 2, dell'ACQ 7 agosto 1998.
5. Qualora anche a seguito di processi di riordino di cui ai commi 1 e 2, il numero dei rappresentanti RSU sia inferiore al 50% dei componenti previsto dall'articolo 4 dell'ACQ sopra citato per la nuova amministrazione o ufficio, la RSU decade e le organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg provvedono ad indire nuove elezioni entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione da parte dell'amministrazione interessata.
6. Nelle more delle elezioni di cui al comma 5, le relazioni sindacali, ivi inclusa la contrattazione integrativa, proseguono con le organizzazioni sindacali, di categoria firmatarie del CCRL e con gli eventuali componenti delle RSU rimasti in carica.

#### **Art. 23 (Disposizioni particolari)**

1. Le parti si danno atto che, in caso di affiliazione tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto, i distacchi, le aspettative e i permessi sindacali di cui al presente accordo fanno capo solo alla organizzazione sindacale affiliante, se rappresentativa, ai sensi della disciplina di comparto in materia di distacchi, aspettative e permessi nonché delle

altre prerogative sindacali. Qualora, invece, sia stato costituito un nuovo soggetto, il medesimo subentra alle eventuali prerogative delle rispettive organizzazioni che lo compongono.

2. Le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito loro sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle Amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi sindacali e delle ore di permesso fruito e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi sindacali, nonché dei permessi loro spettanti.

**Art. 24**  
**(Durata)**

1. Il presente accordo ha valenza triennale. La disdetta può essere richiesta dalla Delegazione trattante pubblica di comparto o dalle organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg firmatarie del presente accordo, che raggiungano nel loro complesso almeno il 51% di rappresentatività con riferimento al personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1 almeno sei mesi prima della data di scadenza del triennio. In caso di mancata disdetta il presente accordo si intende rinnovato tacitamente di anno in anno.
2. Per quanto attiene la ripartizione dei distacchi e dei permessi il presente accordo rispetterà i criteri e le scadenze previsti dagli articoli 9, 12 e 13.
3. In caso di decisione giudiziale relativa alla ripartizione delle prerogative sindacali previste dal presente accordo nonché all'ammissione di nuovi soggetti, la Delegazione trattante pubblica di comparto convoca immediatamente le organizzazioni sindacali firmatarie per valutare le iniziative conseguenti.

**Art. 25**  
**(Entrata in vigore)**

1. Il presente accordo entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione definitiva salvo quanto diversamente disposto nell'articolato.
2. In pari data cessa ogni altra previgente disposizione.



## **Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza (sottoscritto il 29 luglio 2022)**

### **INDICE**

#### **CAPO I LAVORO AGILE**

**Art. 1** Campo di applicazione e decorrenza

**Art. 2** Definizione e principi generali

**Art. 3** Accesso al lavoro agile

**Art. 4** Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

**Art. 5** Accordo individuale

**Art. 6** Formazione

#### **CAPO II ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA**

**Art. 7** Lavoro da remoto

**Art. 8** Abrogazioni

**[CAPO I  
LAVORO AGILE**

**Art. 1**

**Campo di applicazione e decorrenza**

1. *Il presente Accordo 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 L.R. 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 Piante Organiche Aggiuntive - POA, le Aziende per l'assistenza sanitaria presso cui è istituita la pianta organica aggiuntiva costituita ai sensi della L.R. n. 6/2006, l'ASP "D. Moro" di Codroipo, l'ARLeF, il Consorzio Culturale del Monfalconese.*
2. *Gli effetti giuridici ed economici del presente Accordo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.*

**Art. 2**

**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 Accordo.*
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.*

### **Art. 3**

#### **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 Accordo.*
2. *Le amministrazioni, previo confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 36 del CCRL 15.10.2018 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. 4**

#### **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 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, trasferite, 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 fruito.*

### **Art. 5**

#### **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)** *obiettivi della prestazione resa in modalità agile e modalità di verifica;*
  - b)** *durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;*
  - c)** *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)** *indicazione delle fasce di cui all'art. 4 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione);*
  - 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)** *ipotesi di giustificato motivo di recesso e modalità, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;*
  - g)** *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. 6**

#### **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.*

## **CAPO II**

### **ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA**

#### **Art. 7**

##### **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 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 è richiesto 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 all'art. 4 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione) commi 4 e 5, art. 5 (Accordo individuale) e art. 6 (Formazione).*
- 7. *Le amministrazioni possono prevedere nei propri atti organizzativi le modalità di svolgimento di attività di formazione a distanza dal domicilio del dipendente.*

#### **Art. 8 Abrogazioni**

- 1. *È abrogato l'articolo 7 del CCRL 06/05/2008 (Disciplina del telelavoro).*
- 2. *Nei casi di progetti di telelavoro in essere alla data di entrata in vigore del presente accordo, gli Enti interessati si adeguano a quanto previsto dall'articolo 7 entro il 31.12.2022.]<sup>242</sup>*

---

<sup>242</sup> Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCRL 19 luglio 2023, le disposizioni contenute nel presente Accordo sono **disapplicata e sostituite** da quelle contenute nel Titolo IV del medesimo CCRL.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Al fine di favorire le finalità previste dall'art. 2 comma 1, le parti convengono che in sede di rinnovo contrattuale troveranno soluzioni premiali per incentivare l'attuazione dell'istituto.



**Enti Locali FVG**

**Associazione Sindacati Autonomi**  
CISAL/FialpRegione, CISAL/FialpEELL, S.A.Po.L.FVG,  
S.A.D.E.P., C.I.U., ALPIS ZUIST FVG, D.I.R.E.R, C.S.A.

Segreteria sindacale - Via Vidali 1 Trieste  
E-mail: [cisalentilocalifvg@libero.it](mailto:cisalentilocalifvg@libero.it)

---

**DICHIARAZIONE UNILATERALE ALL' ACCORDO  
SUL LAVORO A DISTANZA**

La CISALEELLFVG sottoscrive la preintesa dell'accordo per il ricorso alle forme di prestazione lavorativa a distanza ritenendo necessario declinare quanto prima alcune regole indispensabili per il confronto da avviare con i singoli enti del Comparto Unico, attesi i riflessi che i nuovi istituti contrattuali già hanno sul rapporto di lavoro e avranno con le future approvazioni dei PIAO.

La CISALEELLFVG ritiene infatti non procrastinabile la definizione di regole pur avendo evidenza che la chiusura del cerchio potrà aversi solo con il tavolo per il rinnovo contrattuale (CCRL 2019-2021 Area non dirigenziale) di cui si attende l'imminente avvio e nel quale andranno trovate le soluzioni premiali che incentivino l'attuazione dei nuovi istituti.



## **Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente - Triennio normativo ed economico 2019-2021 (sottoscritto il 19 luglio 2023)**

### **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 del personale 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 di-

sdetta 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 contenimento 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 pari-

tetica 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 trattazione 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 comporto, 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 col-

lettiva. 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 va-

riare 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 07.12.2006, 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 trat-

tamento 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 sopresse 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:

<b>Categoria</b>	<b>Importo annuo per dipendente risorse stabili</b>
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 am-

montare 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

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2019</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2020 (1)</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2021 (2)</b>
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

CCRL 19 LUGLIO 2023

---

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

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2019</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2020 (1)</b>	<b>Aumento mensile previsto dal 01/01/2021 (2)</b>
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<sup>a</sup> 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

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale CCRL 2016-2018</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2019</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2020 (1)</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2021 (2)</b>
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

**CCRL 19 LUGLIO 2023**

---

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<sup>a</sup> 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

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale CCRL 2016-2018</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2019</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2020 (1)</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2021 (2)</b>	<b>Trattamento tabellare annuale alla data di efficacia del CCRL</b>
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<sup>a</sup> 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

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Trattamento tabellare annuale CCRL 2016-2018</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2019</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2020 (1)</b>	<b>Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2021 (2)</b>
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

**CCRL 19 LUGLIO 2023**

---

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

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL 2016-2018</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2019</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2019</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2020</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2020</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2021</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL</b>
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

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023 (perequazione art. 32 CCRL 2019-2021)</b>	<b>Valore mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023</b>
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

CCRL 19 LUGLIO 2023

---

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

<b>Categorie e posizioni economiche</b>	<b>Valore del salario aggiuntivo dal 01/01/2021</b>	<b>Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023 (perequazione art. 32 CCRL 2019-2021)</b>	<b>Valore mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2023</b>	<b>Valore mensile del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL</b>
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

