

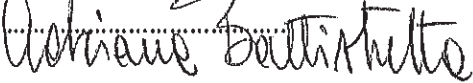
Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente Triennio normativo ed economico 2016-2018

Il giorno 15 ottobre 2018 ha avuto luogo, presso la sede della Regione di Trieste – piazza Unità d'Italia - la riunione per la sottoscrizione del *Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2016-2018* tra le parti sotto indicate:

Delegazione trattante di parte pubblica

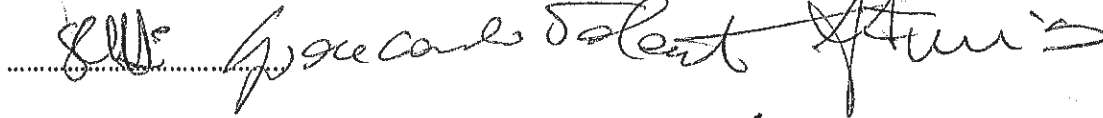
Il Presidente

avv. Adriana Battistutta

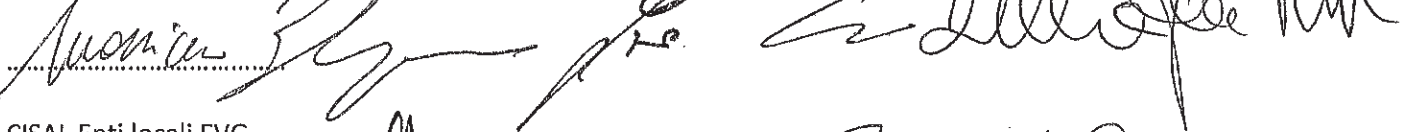


Organizzazioni sindacali

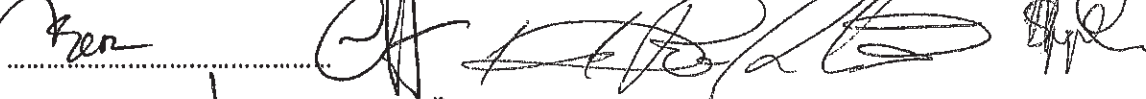
CGIL FP



CISL FP



CISAL Enti locali FVG



UIL FPL



UGL Autonomie



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato *Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2016-2018*

Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente

Triennio normativo ed economico 2016-2018

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

CIS LFP
3

FOCGRI
SAA

CISALBEU
A

VIL-FPL
AB

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

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

CISL FP
3

FOPCG
CISL FGU
A

UIG

UIL-FPL
AB

AB

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 del personale



CISLEP
FOCGM
[Signature]

UIL-FDL
[Signature]

Titolo I
Disposizioni generali

Art. 1

(Campo di applicazione)

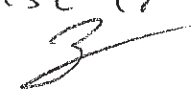
1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 20, il presente Contratto si applica al personale, escluso quello dell'area contrattuale della dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Regione (Amministrazione regionale, Consiglio regionale e Enti regionali), dei Comuni, 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.


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




CISL EP


POCGL




UIL-FDL


CISL FRI

5

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 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.

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 prestabilite 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

CISL EP

TPC

U

UIL-FDL

CISALELLPVG

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.

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. E' 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.

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.

CISL FP
Z

Faccin
B

dy

UIL-FPL
A

CISALBELLFUG
A
7

B

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.

6. E' 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 corrisposto, 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. E' abrogato l'articolo 56 del CCRL 01/08/2002. E' 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;

CISLEP

FPCAR

MA

UIL-FPL

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.

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 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.

CISLCP
FDCGIL
dyg
UIL-PPL
A
B
J

3 La fruizione delle ferie cedute è subordinata al permanere della necessità di assistenza di cui al comma 1.

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.
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.

CISLER
3

PACCIL
S

MA

ULL-FPL
B

CISALEGULFUG
A

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.

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 comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali del Servizio sanitario Nazionale/Regionale o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.

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

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

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. E' abrogato l'articolo 13 del CCRL quadriennio giuridico 2006-2009 biennio economico 2006-2007.

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.

CCSLFP
J

FP CSU
JOP

ASL

SALEZZANO
A

UIL-FPL
A

J

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 loro 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.

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a large stylized signature, the text 'CISL FP' above a signature, the text 'FOLLIE' above a signature, the initials 'JLL', and the text 'OSMUBELIC' above a signature.

7. E' abrogato l'articolo 60 del CCRL 1 agosto 2002. E' 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	

7 SALELLI FUG

C. S. L. F. P.

F. D. C. A. P.

U. I. L. - F. P. Z.

	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

CISCEP
S

FPCCG
A

MA

UIL-FPL
S

CISCEP
A

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

CISL FP *FDCG*
Bel

UIL-FPL
AB

[Handwritten signature]

CISL EUBRIG
AR

[Handwritten signature]

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. E' abilitato alla conduzione di veicoli anche speciali, natanti e motoslitte.

Nell'ambito dei compiti istituzionali assegnati al personale del Corpo Forestale Regionale, attua, 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. E' 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

CISLFP
3

EPCCP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CSMEUFG
[Handwritten signature]

UIL-FPL
[Handwritten signature]

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. E' 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.

CISCFB
3

PD CCFB
Cay

Ugh

UIL - FPL
AB

J

CISCFB
D

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 rideterminazione 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 (II 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;


CISMESE
A

CCS CFP
B

PPCCAR


 UIL-FRL
B

- c) al personale degli Enti parco istituiti ai sensi della legge regionale 30 settembre 1996, n. 42;
- d) al personale del Consorzio boschi carnici.

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.
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 (II Fase) 2002-2005 biennio economico 2004-2005, sottoscritto il 7 dicembre 2006.

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.

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

SALEQUING
CISCFP
3
FDC92
San
UIL-FPL
Ato
19

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.

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.

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.

CISL FP
3

FPCG
JEN

UIL-FPL
B.

C. SALVEMPI
A

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.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio 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.

Ci SC FP

PP CGL
LA

UPL

UPL-FPL

LA

LA

Ci SALEBULFUG

A

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.

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.

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 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 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.

CISL FP
3

PPCCG
800

UIL-FPL
B.

ASSOCIATI
A

Art. 30

(Indennità per particolari responsabilità nelle UTI)

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.

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 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

UIL-FPL
AS

AS

CISL FP
J

FP CUI
DU

JL

CISL FPL
A

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

CISC FP
3

PO CQZ
SCN

YH

UIL-FPL
AB

CISL-UNIFIC
A

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

CISL FP
FACCIU
CISL FP
FACCIU
FACCIU

UIL-FPL
UIL-FPL



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.

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.

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 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.



CISL FP
3

7DCGIL
X



UIL - FPL
B.

CISL EULFV4
G

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. E' 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.

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 confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 36 (Confronto)

- 1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie

CCSL EP
3

FPOCSI
BPP

UPP

UIL FPL
AB

Di. S. S. S. S. S. S.
A
S

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.

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 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;



CISL EP


PD CGIL




UIL - FPL


CISALZELLFVG


- 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).

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;
 - 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;

CISL FP
3

FP CCRL
KOP

UIC

UIL - FPL
AS

C. D'ALELLI FUS
A

AS

- 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.

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.

Art. 40

(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.

CISL FP
3

FP CGIL
SEP

UIL-FPL
B.

CSMERLINA
A

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

(Clauseole 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.

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,

CISL-FP
I

FD conf
V

UFL

UIL-FPL
B.

CISAL-ELL-FUG
A

A

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.



CISL FP
3

CP CAL
S



UIL-FPL
S.

CISL BEURUG



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 dipendente 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.

CI SL FP
3

FPC
[Signature]

UIL-FPL
[Signature]

[Signature]

CISALTELEFONIS
A

[Signature]

TABELLA A

(Consolidamento dell'indennità di vacanza contrattuale)

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2009	Importo mensile conglobato dal 31/12/2015	Trattamento tabellare annuale al 31/12/2015
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

UCL-FPL

B.

CISABELL FVS

A

CISLER
Z

FDCGIL
BLL

UCL

B

TABELLA A

(Consolidamento dell'indennità di vacanza contrattuale)

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2009	Importo mensile conglobato dal 31/12/2015	Trattamento tabellare annuale al 31/12/2015
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

CISL EP

78 CAIL

J

XOY

Yy

J

CISALEEUFG

A

UIL-FPL


b.

TABELLA A

(Consolidamento dell'indennità di vacanza contrattuale)


Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale dal 01/01/2009	Importo mensile conglobato dal 31/12/2015	Trattamento tabellare annuale al 31/12/2015
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

CISLIP
3

FPCSA






CISALELLFVG



UIL-FPL


TABELLA B

(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)

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2016	Aumento mensile previsto dal 01/01/2017	Aumento mensile previsto dal 01/01/2018
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

CASL FP
3

FPCCL
800

SP

UIL-FPL

CISAUELLFVG
A

TABELLA B

(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)

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2016	Aumento mensile previsto dal 01/01/2017	Aumento mensile previsto dal 01/01/2018
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

CISLER
3
FPCAR
XCP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL-FDL
[Handwritten signature]

CISLELLAVG
[Handwritten signature]

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)

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile previsto dal 01/01/2016	Aumento mensile previsto dal 01/01/2017	Aumento mensile previsto dal 01/01/2018
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

CISL FP
Z

FPC
YAY

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL-FPL
[Handwritten signature]

CISL BELLUNGO
[Handwritten signature]

TABELLA C

(Trattamento economico tabellare annuale del personale del comparto unico per dodici mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

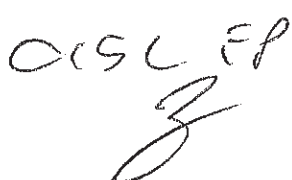
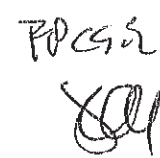


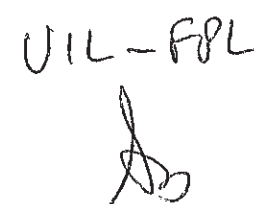
Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale al 01/01/2016	Trattamento tabellare annuale al 01/01/2017	Trattamento tabellare annuale al 01/01/2018	Trattamento tabellare annuale alla data di efficacia del CCRL
A1	17.638,09	17.835,97	18.280,57	18.280,57
A2	17.852,83	18.050,71	18.495,31	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
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

CISC FP FPC&P
 3
 CISALEEFUG
 UIL-FPL
 B.

TABELLA C

(Trattamento economico tabellare annuale del personale della polizia locale per dodici mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale al 01/01/2016	Trattamento tabellare annuale al 01/01/2017	Trattamento tabellare annuale al 01/01/2018	Trattamento tabellare annuale alla data di efficacia del CCRL
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


 CISALEEUFUG
 

TABELLA C

(trattamento economico tabellare annuale del personale regionale area forestale per dodici mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)


Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale al 01/01/2016	Trattamento tabellare annuale al 01/01/2017	Trattamento tabellare annuale al 01/01/2018
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

CISL FP
Z

FPCGR
Zee





UIL-FPL


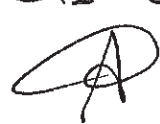
CISALBELLVIG


TABELLA C

(trattamento economico tabellare annuale del personale regionale
area forestale per dodici mensilità cui si aggiunge la tredicesima
mensilità)

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare annuale alla data di efficacia del CCRL
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

UIL-FPL

CISALELUPUS

[Handwritten signatures and initials: a large stylized signature, a signature starting with 'B', a signature starting with 'A', and another signature]

CISL FP *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

TABELLA D

(Aumenti retributivi mensili lordi del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali da corrispondere per 12 mensilità)

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile del salario aggiuntivo di cui all'art. 20 c. 3 a valere dal 01/01/2016	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2016	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2017	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2018	Aumento mensile del salario aggiuntivo complessivo a regime	Valore del salario aggiuntivo al 01/01/2018	Valore del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL
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
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







CISL EP PCCGZ   UIL-FPL 
 
 CISL EULFVS 

TABELLA D

(Aumenti retributivi mensili lordi del salario aggiuntivo per il personale della polizia locale da corrispondere per 12 mensilità)

Categorie e posizioni economiche	Aumento mensile del salario aggiuntivo di cui all'art. 20 c. 3 a valere dal 01/01/2016	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2016	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2017	Aumento mensile del salario aggiuntivo dal 01/01/2018	Aumento mensile del salario aggiuntivo complessivo a regime	Valore del salario aggiuntivo al 01/01/2018	Valore del salario aggiuntivo alla data di efficacia del CCRL
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

PPCGR

~~PPCGR~~ CISLER
3

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL-FPL

[Handwritten signature]

CISALBELLING
[Handwritten signature]

