

**Contratto Collettivo Regionale di Lavoro**

**dei dipendenti del**

**Corpo Forestale e di vigilanza Ambientale**



**Triennio**  
**2022 - 2024**

## **Premessa:**

In considerazione dei ritardi accumulati, il presente contratto disciplina la parte economica per il triennio 2022-2024, con l'impegno delle Parti a definire l'intera disciplina contrattuale – parte normativa – nei successivi tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente Accordo.

### **Art.1**

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale appartenente al CFVA.

### **Art.2**

#### ***Durata e decorrenza***

1. Il presente contratto disciplina la parte economica per il periodo dal 1.1.2022 al 31.12.2024.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione dell'Accordo, salvo diversa prescrizione del contratto stesso, fatti salvi eventuali e futuri incrementi derivanti dall'aumento dell'indice IPCA.

### **Art.3**

#### ***Contributi sindacali***

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari e non può essere inferiore allo 0,50% del trattamento tabellare. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'Organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazioni e all'Organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo dalla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'Amministrazione regionale sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione.
5. L'Amministrazione regionale è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

### **Art.4**

#### ***Ferie***

1. Nel corso di ogni anno il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie durante il quale decorre l'intero trattamento economico. Le ferie sono irrinunciabili.
2. In caso di indifferibili e motivate esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, o su richiesta del dipendente per particolari motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente alle esigenze di servizio, le ferie dovranno essere fruito inderogabilmente entro il primo semestre dell'anno successivo.
3. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie:
  - a) per i primi 3 anni di servizio, 26 giorni lavorativi;
  - b) per gli anni successivi e sino al 15 anno, di 28 giorni lavorativi;
  - c) per gli anni successivi e sino al 25 anno, di 32 giorni lavorativi;
  - d) per gli anni successivi e sino al 15 anno, di 39 giorni lavorativi.
4. Competono altresì 2 giorni di riposo legge previste dall'articolo 1 comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937; sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruito nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge 23 dicembre 1977, n. 937.
5. Il sabato è considerato non lavorativo.
6. Nell'anno di assunzione o di cessazione, la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata come mese intero.
7. D'intesa con il dirigente responsabile, il lavoratore può usufruire dell'intero periodo di ferie o di una parte di esso in qualsiasi periodo dell'anno. Compatibilmente con le esigenze di servizio il lavoratore ha la facoltà di usufruire di 15 giorni di ferie nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre, anche in maniera frazionata in più periodi, di cui uno dei quali pari ad almeno 10 giorni. I turni di ferie, programmati entro il mese di maggio, possono essere modificati solo per eccezionali motivi di servizio. La richiesta di fruizione delle ferie si intende accolta se, entro 5 giorni dalla richiesta, non sia stata rifiutata con l'indicazione dei motivi di servizio che ne giustificano il diniego. A domanda, possono essere fruiti periodi continuativi di 15 giorni, in deroga a quanto disposto, in periodo diverso da quello estivo e godere delle ferie entro il primo semestre dell'anno successivo a quello in cui sono maturate.
8. Qualora le ferie già in corso siano sospese o interrotte per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per l'eventuale di ritorno nella località in cui si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio. Fermo restando il diritto di completare le ferie stesse in epoca successiva, spettano, inoltre, l'indennità di missione per il viaggio di rientro in sede e il rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

9. Nel caso di assenza dal servizio il periodo di ferie spettante viene ridotto in proporzione alla durata dell'assenza. Il diritto alle ferie non è riducibile per assenza per malattie e infortuni, anche se tale assenza si sia protratta per un intero anno. In queste ipotesi è la Direzione che fissa il periodo di godimento delle ferie in base alle proprie esigenze organizzative.
10. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o che abbiano comportato la necessità del ricovero ospedaliero. Dell'insorgere delle suddette infermità va data immediata informazione alla Direzione, con la specifica indicazione del luogo ove il dipendente è reperibile.
11. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.
12. E' consentita, nel rispetto dei limiti di legge, oltre ai vincoli temporali di cui al precedente comma 7, la cessione di parte delle ferie spettanti a favore dei lavoratori che si trovino nella necessità di fruirne per particolari condizioni di salute del medesimo o per assistere un familiare fino al secondo grado o convivente, in caso di particolari condizioni di salute per gravi patologie.

#### Art.5

##### Classificazione

1. E' confermata la classificazione prevista dall'articolo 7 dell'Accordo 19.12.2022

Tabella A - Classificazione

Aree Funzionali	Classi retributive – 1.1.2021						
<b>Area A</b> <b>Agenti-Sovrintendenti</b>	A1	A2	A3	A4	A5	A6	
<b>Area B</b> <b>Sottufficiali</b>	B1	B2	B3	B4	B5	B6	
<b>Area C</b> <b>Ufficiali</b>	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7

2. In caso di transito di Area a quella immediatamente superiore, la eventuale differenza retributiva fissa è conservata mediante attribuzione di un assegno quale Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA)

#### Art.6

##### Progressione tra Aree

- Da Area A ad Area B:** diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno cinque anni di esperienza maturata nell'Area di appartenenza – **oppure** – assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno otto anni di esperienza maturata nell'area di appartenenza.
- Da Area B ad Area C:** laurea (triennale o magistrale) e almeno cinque anni di esperienza nell'area di appartenenza – **oppure** – diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno dieci anni di esperienza maturata nell'Area di appartenenza

#### Art.7

##### Incrementi retributivi

1. Per effetto del presente accordo, la retribuzione fissa dei dipendenti del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale, è incrementata degli importi mensili lordi, per quattordici mensilità, come indicati nelle seguenti Tabelle B e C, alle scadenze indicate

Tabella B – Incrementi tabellari

C.F.V.A.	2.022	2.023	2.024
<b>A1</b>	€ 47,21	48,39 €	49,60 €
<b>A2</b>	€ 48,29	49,50 €	50,74 €
<b>A3</b>	€ 50,73	52,00 €	53,30 €
<b>A4</b>	€ 52,63	53,94 €	55,29 €
<b>A5</b>	€ 54,05	55,40 €	56,78 €
<b>A6</b>	€ 55,75	57,14 €	58,57 €
<b>B1</b>	€ 51,16	52,44 €	53,75 €
<b>B2</b>	€ 53,33	54,67 €	56,03 €
<b>B3</b>	€ 55,53	56,92 €	58,34 €
<b>B4</b>	€ 57,86	59,30 €	60,79 €
<b>B5</b>	€ 59,42	60,91 €	62,43 €
<b>B6</b>	€ 61,28	62,81 €	64,38 €

<b>C1</b>	€ 56,04	57,44 €	54,17 €
<b>C2</b>	€ 59,51	61,00 €	57,52 €
<b>C3</b>	€ 67,02	68,69 €	64,78 €
<b>C4</b>	€ 71,38	73,17 €	68,99 €
<b>C5</b>	€ 74,17	76,03 €	71,69 €
<b>C6</b>	€ 76,17	78,08 €	73,63 €
<b>C7</b>	€ 78,55	80,51 €	75,92 €

2. A seguito degli incrementi di cui al comma precedente, nonché alla soppressione dell'indennità di vacanza contrattuale, la retribuzione fissa dei dipendenti delle Amministrazioni regionali e del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale, è ridefinita, per ciascun Ruolo Funzionale e classe retributiva, secondo la seguente tabella C, alle scadenze ivi indicate

Tabella C – Retribuzione tabellare fissa

<b>C.F.V.A.</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>A1</b>	1.935,51 €	1.983,90 €	2.033,49 €
<b>A2</b>	1.979,95 €	2.029,45 €	2.080,19 €
<b>A3</b>	2.079,96 €	2.131,96 €	2.185,26 €
<b>A4</b>	2.157,74 €	2.211,68 €	2.266,97 €
<b>A5</b>	2.215,99 €	2.271,39 €	2.328,17 €
<b>A6</b>	2.285,75 €	2.342,89 €	2.401,47 €
<b>B1</b>	2.097,72 €	2.150,17 €	2.203,92 €
<b>B2</b>	2.186,62 €	2.241,29 €	2.297,32 €
<b>B3</b>	2.276,61 €	2.333,52 €	2.391,86 €
<b>B4</b>	2.372,17 €	2.431,47 €	2.492,26 €
<b>B5</b>	2.436,22 €	2.497,13 €	2.559,55 €
<b>B6</b>	2.512,28 €	2.575,08 €	2.639,46 €
<b>C1</b>	2.297,72 €	2.355,17 €	2.409,33 €
<b>C2</b>	2.439,94 €	2.500,94 €	2.558,46 €
<b>C3</b>	2.747,72 €	2.816,41 €	2.881,19 €
<b>C4</b>	2.926,60 €	2.999,77 €	3.068,76 €
<b>C5</b>	3.041,04 €	3.117,07 €	3.188,76 €
<b>C6</b>	3.123,15 €	3.201,23 €	3.274,86 €
<b>C7</b>	3.220,55 €	3.301,06 €	3.376,99 €

#### **Art.8**

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

1. I benefici economici di cui al presente contratto sono corrisposti integralmente, a tutti gli effetti, al personale comunque cessato dal servizio nel periodo di vigenza contrattuale con decorrenza dal 1° giorno del mese antecedente la collocazione in quiescenza.

#### **Art.9**

##### ***Trattamento di Fine Rapporto (TFR)***

1. Il Trattamento di Fine Rapporto, costituito quale trattamento differito, di cui alla legge regionale n.27 del 2011, è liquidato entro 180 giorni dalla data di collocazione in quiescenza del dipendente.

#### **Art.10**

##### ***Le indennità***

1. Le indennità rappresentano la voce retributiva legata alle particolari condizioni della prestazione lavorativa implicante un maggior peso, onere, disagio o rischio della prestazione stessa.
2. Le indennità sono riconosciute esclusivamente per l'effettivo svolgimento della prestazione ed in connessione con il presupposto che da luogo alla loro corresponsione.
3. Per la vigenza del presente contratto sono attribuite le seguenti indennità:

## **A) – TRASFERIMENTO**

1. Al dipendente trasferito per motivi organizzativi in una sede diversa e distante oltre 50 chilometri da quella di appartenenza e di residenza anagrafica, è corrisposta una indennità una tantum pari a sei mensilità del trattamento tabellare in godimento; qualora la nuova sede di servizio sia ad una distanza inferiore, l'indennità una tantum compete nella misura di tre mensilità.
2. Al dipendente competono inoltre:
  - a) il rimborso delle spese documentate di viaggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado), nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto degli effetti personali (mobilio, bagaglio ecc.);
  - b) il rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato, quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
3. Non compete alcuna indennità qualora il trasferimento sia disposto in accoglimento di istanza del dipendente interessato.

## **B) – RISCHIO (decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente accordo)**

1. Al personale impiegato in prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, di cui all'elenco appresso riportato, compete un'indennità di rischio determinata della misura di € 3,00 per ogni giornata di effettiva prestazione.
  - a) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico.
  - b) Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori in fognature, canali, sentine, pozzi, gallerie, o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzione opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compresi gli scavi eseguiti nei porti con macchinari Sistemati su chiatte e natanti.
  - c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla attività svolta in laboratori di analisi e di ricerca.
  - d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività in officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, interventi antincendi, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
  - e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di tagli o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
2. La rispondenza di personale avente diritto alla indennità per esposizione a rischio di cui al presente articolo e le attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopra esposti, è determinata, dal Direttore generale dell'Assessorato competente in materia di personale, sulla base di apposita dichiarazione motivata e rilasciata sotto la propria diretta responsabilità dal Direttore del Servizio presso cui il personale addetto presta servizio.

## **C) – CAMPAGNA e DECORO DIVISA (decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente accordo)**

1. Al personale, spetta, per servizio svolto in campagna, reso nello svolgimento di attività lavorative commesse alla vigilanza e controllo, un'indennità determinata nella misura di € 3,50, per ogni giornata di effettiva prestazione.
2. La medesima indennità, compete al personale per ogni giornata di utilizzo della divisa negli Uffici, per il decoro della stessa, non cumulabile con l'indennità di campagna.
3. La rispondenza di personale avente diritto alla indennità in argomento, è determinata, dal Direttore generale dell'Assessorato competente in materia di personale, sulla base di apposita dichiarazione motivata e rilasciata sotto la propria diretta responsabilità dal Direttore del Servizio presso cui il personale addetto presta servizio..

## **D) – GUIDA (decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente accordo)**

1. Al personale che, per l'espletamento dei compiti attribuiti sia adibito alla guida dei mezzi di servizio dell'Amministrazione regionale, o nell'esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli dell'Amministrazione per trasporto di persone o di cose, spetta un'indennità di guida determinata nella misura di € 3,50, per ogni giornata di effettiva prestazione.

## **RISCHIO-CAMPAGNA-GUIDA – finanziamento ( parte ) del Fondo di rendimento**

### **E) – NAVIGAZIONE**

1. Al personale impiegato in prestazioni di lavoro che comportano l'uso di natanti, assegnato alle Stazioni marittime (BLON), compete un'indennità di navigazione determinata nella misura di € 112,50 mensili, per dodici mensilità.
2. Le categorie di personale sono individuate, con provvedimento del Direttore generale dell'Assessorato competente in materia di personale, sulla base di motivata relazione del Direttore del Servizio presso cui il personale presta servizio.
3. Per il restante personale impiegato occasionalmente in servi con l'uso del natante, l'indennità compete nella misura di un 30° per ogni giornata di effettivo servizio.

### **F)– SERVIZIO SULL'ISOLA DELL'ASINARA**

1. Al fine di compensare il disagio della prestazione lavorativa del servizio sull'isola dell'Asinara, al personale assegnato alla Stazione dell'Asinara è corrisposta una indennità pari a 112,50 euro mensili lordi, per dodici mensilità.
2. Qualora detto personale svolga più turni di lavoro avvicendati, il periodo di riposo fra un turno e l'altro può essere inferiore alle undici ore - ma non inferiore alle sei - da concordarsi in sede di contrattazione integrativa.
3. Per il restante personale impiegato occasionalmente in servi sull'Isola dell'Asinara, l'indennità compete nella misura di un 30° per ogni giornata di effettivo servizio.
4. Le ore di permanenza nell'Isola, extra servizio ordinario e straordinario, è considerato in reperibilità.

#### **G)- ORDINE PUBBLICO**

1. Al personale comandato in servizi di Ordine Pubblico (seggi elettorali, controlli di persone, eventi calamitosi, etc.), ovvero in servizi disposti da specifiche normative nazionali e regionali, competono le indennità e i compensi previsti relativi alle disposizioni medesime.

#### **Art.11**

##### **Le maggiorazioni retributive**

1. I nuovi importi delle maggiorazioni per turni di lavoro e straordinario hanno decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente Accordo.
2. Per quanto attiene alla maggiorazione relativa alla prestazione di lavoro straordinario, la maggiore spesa derivante dal compenso orario verrà compensata con una corrispondente diminuzione del monte ore complessivo di cui all'art.37 del CCRL 15.5.2001 ss.mm.ii.

#### **Art.12**

##### **Indennità di Comandante di Stazione forestale e Blon**

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Accordo, il ruolo di Comandante di Stazione forestale e Blon, ferma restando la disposizione di cui all'art.18 della l.r.n.26/1985, è riconosciuto quale Struttura Organizzativa. Il relativo compenso è definito nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'art.104 del CCRL vigente.. Nelle more della definizione del relativo compenso, l'indennità vigente è rideterminata in €.450,00 mensili per dodici mensilità
2. L'indennità è corrisposta per dodici mensilità, ha carattere fisso e continuativo ed è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto in aggiunta alle voci retributive tabellari,

#### **Art.13**

##### **Indennità pensionabile**

1. L'assegno di funzione di cui all'articolo 8 dell'Accordo del 19.12.2022, con decorrenza 1° gennaio 2022, è sostituito dalla "indennità pensionabile" di cui alla seguente Tabella E.
2. L'indennità pensionabile, è incrementata, alle scadenze indicate, delle quote mensili lorde di cui alla Tabella D seguente:.

**Tabella D – Indennità pensionabile mensile**

<b>CFVA</b>	<b>Gradi</b>	<b>1.1.2022</b>	<b>1.1.2023</b>	<b>1.1.2024</b>
Agente		€ 37,42	€ 19,99	€ 20,69
Agente Scelto.		€ 0,00	21,28	22,02
Assistente		€ 0,00	23,23	24,05
Assistente Capo		€ 48,43	24,93	25,80
Ass. Capo Coordinatore		€ 48,53	24,93	25,80
Vice Sovrintendente			27,39	28,35
Sovrintendente			27,39	28,48
Sovrintendete Capo.			29,16	30,18
Sovr. Capo Coordinatore			29,16	30,18
Vice Ispettore		€ 31,09	28,38	29,37
Ispettore		€ 57,35	29,29	30,32
Ispettore Capo		€ 59,45	30,23	31,29
Ispettore Superiore		€ 62,47	31,59	32,69
Sostituto Commissario		€ 73,10	31,96	33,08
Sost. Comm. Coordinatore.		€ 63,30	31,96	33,08
Vice Commissario		€ 60,63	31,04	32,12
Commissario		€ 27,13	31,04	32,12
Commissario Capo		€ 54,66	32,31	33,44
Commissario Principale		€ 54,66	32,31	33,44
Commissario Superiore		€ 64,21	32,64	33,79

3. Per effetto degli incrementi di cui al precedente comma 2., l'indennità pensionabile è rideterminata nella misura mensile di cui alla seguente Tabella E

Tabella E – Indennità pensionabile

<b>CFVA</b>	<b>Gradi</b>	<b>1.1.2022</b>	<b>1.1.2023</b>	<b>1.1.2024</b>
	Agente	€ 571,26	€ 591,25	€ 611,95
	Agente Scelto.	€ 608,00	629,28	651,30
	Assistente	€ 663,77	687,00	711,05
	Assistente Capo	€ 712,20	737,13	762,93
	Ass.Capo Coordinatore	€ 712,20	737,13	762,93
	Vice Sovrintendente	€ 782,53	809,92	838,27
	Sovrintendente	€ 786,21	813,73	842,21
	Sovrintendete Capo.	€ 833,08	862,24	892,42
	Sovr.Capo Coordinatore	€ 833,08	862,24	892,42
	Vice Ispettore	€ 810,72	839,10	868,46
	Ispettore	€ 836,98	866,27	896,59
	Ispettore Capo	€ 863,80	894,03	925,32
	Ispettore Superiore	€ 902,50	934,09	966,78
	Sostituto Commissario	€ 913,13	945,09	978,17
	Sost.Comm. Coordinatore.	€ 913,13	945,09	978,17
	Vice Commissario	€ 886,79	917,83	949,95
	Commissario	€ 886,79	917,83	949,95
	Commissario Capo	€ 923,12	955,43	988,87
	Commissario Principale	€ 923,12	955,43	988,87
	Commissario Superiore	€ 932,67	965,31	999,10

#### **Art.14**

##### **Gradi - Attribuzione**

- L'attribuzione dei gradi non ha riferimento alcuno con le classi retributive, né è conseguente all'attribuzione delle stesse.
- Con decorrenza 1 gennaio 2021, i Gradi sono attribuiti con le scadenze appresso indicate;
  - dopo 2 anni di permanenza nel grado iniziale di Agente, Vice Sovrintendente, Vice Ispettore e di Vice Commissario, e non aver subito nel medesimo periodo sanzioni disciplinari superiori alla censura;
  - dopo 4 anni di permanenza in ciascun grado successivo al primo, e non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla censura nello stesso periodo;
  - dopo 5 anni di permanenza nel penultimo grado, per il grado apicale, e non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla censura nello stesso periodo.

Nell'ipotesi in cui al personale di cui ai precedenti commi sia stata irrogata sanzione disciplinare superiore alla censura, l'attribuzione del grado successivo subirà un ritardo di due anni.
- L'attribuzione dei gradi disposta ai sensi dei precedenti commi determina effetti sotto il profilo della gerarchia funzionale.
- In sede di prima applicazione, del presente Accordo, i nuovi gradi sono attribuiti con decorrenza 1 gennaio 2022, come appresso:
  - Commissario Superiore: al personale C7 e C6;
  - Commissario Principale: al personale C5 e C4;
  - Commissario Capo al personale delle classi C3 e C2;
  - Sostituto Commissario Coordinatore al personale B6;
  - Sostituto Commissario al personale B5;
  - Ispettore Superiore al personale B4 e B3;
  - Assistente Capo Coordinatore: al personale A6
  - Assistente Capo al personale A5 e A4;
  - Assistente al personale A3..
- Eventuale grado e relativa indennità superiore a quanto previsto, è conservato in favore degli interessati.
- Il grado di Vice Sovrintendente, di nuova istituzione, è attribuito, con cadenza triennale, al personale che ne faccia richiesta e col grado non inferiore ad Assistente, nel limite del contingente del 10% dell'organico previsto per l'Area A, mediante scrutinio per merito comparativo tenuto conto della posizione acquisita nella graduatoria relativa alle progressioni professionali da espletarsi a decorrere dal 1° gennaio 2023.

#### **Art.15**

##### **Assegno funzionale pensionabile – (Art.3 DPR 220/2006)**

- Con decorrenza 1.1.2022, è istituito l'“Assegno Funzionale pensionabile”, previsto nella misura stabilita per i parigrado dei Corpi di Polizia ad ordinamento civile previsto dal DPR n.220/2006..

2. Per il triennio 2022-2024, l'Assegno funzionale è determinato negli importi mensili, per dodici mensilità ed è attribuito alle anzianità di servizio corrispondenti a quelle indicate nella seguente Tabella F.
- 3.E' considerata valida tutta l'anzianità di servizio espletato per l'appartenenza al CFVA..

**Tabella F – Assegno funzionale pensionabile**

Gradi	Assegno funzionale		
	anni 17	anni 27	anni 32
Agenti-Ass.ti	€ 18,11	€ 73,75	€ 141,35
Sovrintendente	€ 22,50	€ 75,46	€ 144,62
Ispettori	€ 22,87	€ 76,27	€ 147,13
Ufficiali	€ 26,92	€ 80,79	€ 154,85

**Art.16**

***Assegno per nascita figli***

1. a decorrere dal 1° gennaio 2024, a seguito di nascita di figli, è concessa una maggiorazione pari al 2,50 per cento del livello retributivo iniziale dell'Area A.

**Art.17**

***Fondo per la retribuzione di rendimento***

1. Nel fondo per la retribuzione di rendimento di cui all'art.8 dell'Accordo 19.12.2021, al comma 2, è aggiunta la seguente lettera j
- i) una quota pari al 2,5 per cento delle sanzioni elevate dal personale del CFVA ed incassate dall'Amministrazione regionale a consuntivo dell'anno precedente.

**Art.18**

***Validità norme contrattuali***

1. Nelle more di definizione del complesso delle norme contrattuali vigenti, restano valide tutte le parti non meglio definite dal presente accordo.