

Contratto Collettivo Regionale di Lavoro

dei dipendenti del

Corpo Forestale e di vigilanza Ambientale



Triennio
2019 - 2021

Premessa:

In considerazione dei ritardi accumulati, il presente contratto disciplina la parte economica per il triennio 2019-2021, 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.

PARTE I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

PRINCIPI

Art.1

Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto disciplina la parte economica del personale appartenente al CFVA.
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.
3. L'Amministrazione regionale attua gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui hanno avuto conoscenza dell'avvenuta stipulazione ai sensi del comma 2.
4. Il testo del contratto è comunicato, a cura del Co.Ra.N., all'Amministrazione regionale per la conseguente attuazione.
5. Il contratto, alla scadenza, è prorogato tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali restano in vigore fino a quando non siano state sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Nel caso in cui vengano superati i limiti di spesa stabiliti dalla legge finanziaria, l'applicazione del presente contratto è sospesa, per la parte di spesa eccedente. In tal caso le parti, entro 30 giorni, si incontrano per definire le modalità della modifica contabile al fine di ripristinare la compatibilità finanziaria.

CAPO II

DISTACCHI PERMESSI E ASPETTATIVE SINDACALI

Art.2

Ripartizione del contingente dei distacchi

- 1 Il contingente complessivo dei distacchi sindacali, spettanti ai dirigenti sindacali, è pari a 5 da ripartirsi annualmente secondo i criteri di cui ai commi successivi.
- 2 Le OO.SS. rappresentative aventi titolo a partecipare alla contrattazione regionale sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dal presente contratto. Alla ripartizione del contingente di cui al comma precedente tra le OO.SS. si procede in rapporto al grado di rappresentatività accertato sulla base della media tra il dato elettorale delle elezioni delle RSU ed il dato associativo rilevato dal numero delle deleghe valide. Nelle more delle elezioni delle RSU si utilizzerà solo tale secondo elemento.
- 3 E' possibile attribuire un maggior numero di distacchi, per effetto dell'arrotondamento delle eventuali frazioni vantate da ciascuna O.S. (derivanti dal calcolo per la ripartizione di cui al comma 2) all'unità superiore, considerando due cifre decimali.
4. E' comunque garantito un distacco sindacale per ognuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative.

Art.3

Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, in forma scritta, a favore dell'organizzazione sindacale prescelta, per la ritenuta del contributo associativo, stabilito dall'organizzazione sindacale medesima, sulla propria retribuzione mensile che non può essere inferiore allo 0,50% del trattamento tabellare.. Non sono considerate ai fini della misurazione del dato associativo le deleghe a favore di OO.SS. che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore.
2. La delega ha validità per un anno solare, ovvero per frazione di anno, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.
3. La revoca della delega va inoltrata, in forma scritta, all'Amministrazione di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata e produce i suoi effetti, ai fini della rappresentatività e della contribuzione mensile, il primo giorno del mese successivo alla revoca.
4. L'eventuale nuova delega a favore di altre organizzazioni sindacali, in mancanza di espressa revoca della precedente, non è computabile ai fini del calcolo della rappresentatività.
5. L'Amministrazione regionale è tenuta al versamento mensile delle relative quote, secondo le modalità determinate di intesa con le organizzazioni sindacali.
6. Fusione, confluenza, adesione. Sono accreditate e ritenute valide ai fini del conteggio della rappresentatività, le deleghe dell'Organizzazione Sindacale che con atto formale designa una delle Organizzazioni Sindacali rappresentativa per confluenza o adesione. L'atto formale redatto ha validità dal 1 gennaio dell'anno successivo alla data di sottoscrizione.
7. L'Amministrazione Regionale trasmette al Co.Ra.N. ed alle OO.SS. i dati relativi alle deleghe di ciascuna O.S., con cadenza annuale entro il termine del 31 gennaio.

CAPO III
STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

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 fruire 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.

PARTE II

CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO

CAPO I

CLASSIFICAZIONE

Art.5

Il sistema di classificazione

1. Il sistema di classificazione professionale degli appartenenti al Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale, con decorrenza 1 gennaio 2019 è articolato in tre Ruoli Funzionali omogenei, denominati rispettivamente
 - Ruolo Funzionale degli Agenti, degli Assistenti e dei Sovrintendenti;
 - Ruolo Funzionale degli Ispettori;
 - Ruolo Funzionale degli Ufficiali
2. Per ciascun Ruolo Funzionale sono indicati nell'allegato A, i requisiti e i contenuti professionali richiesti per lo svolgimento delle mansioni appartenenti a ciascuno di esso.

Art.6

Differenziazione dei livelli retributivi all'interno dei Ruoli Funzionali

1. Ciascun Ruolo è articolato al suo interno in più classi economiche, ferma restando l'equivalenza delle mansioni e funzioni di competenza delle medesime, fatte salve quelle derivanti dal possesso delle qualifiche di Polizia Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza. L'accesso avviene per tutti i Ruoli nella prima classe retributiva.
2. I predetti Ruoli Funzionali pertanto si articolano nelle seguenti classi retributive:

Tabella A – Nuova retribuzione fissa

Ruoli Funzionali	Classi retributive – 31.12.2018 - euro						
	1^ Classe	2^ Classe	3^ Classe	4^ Classe	5^ Classe	6^ classe	7^ classe
Agenti-Assistenti-Sovrintendenti	1.948,25	2.075,67	2.180,34	2.270,87	2.332,19		
Ispettori	2.132,46	2.221,96	2.281,96	2.361,83	2.444,50	2564,50	
Ufficiali	2.195,94	2.285,44	2.429,59	2.573,73	2.741,28	2.848,48	2.925,39

3. Con decorrenza 31.12.2018, il personale è ricollocato virtualmente nelle classi retributive di cui alla Tabella A che precede, nel corrispondente importo della retribuzione fissa in godimento; qualora non vi sia perfetta corrispondenza, il dipendente è collocato nella classe immediatamente inferiore e allo stesso dipendente è attribuito un assegno corrispondente alla differenza tabellare quale Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA).
4. Ai fini di applicazione dell'istituto contrattuale delle progressioni professionali, sono previsti scatti di anzianità, successivi all'ultimo livello retributivo di ciascun Ruolo Funzionale, pari ad un incremento del 5 per cento della retribuzione fissa in godimento, da attribuirsi quale Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA).
5. In caso di passaggio da un Ruolo a quello immediatamente superiore, la eventuale differenza retributiva fissa è conservata mediante attribuzione di un assegno quale Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA)
6. Sono confermate le attribuzioni della tredicesima e della quattordicesima mensilità.
7. Per il triennio 2019-2021, gli incrementi mensili fissi sono determinati negli importi indicati dalla seguente Tabella B:

Tabella B – Incrementi retributivi fissi – Triennio 2019-2021

Ruoli Funzionali	Classi retributive						Decorrenze
	1^	2^	3^	4^	5^	6^	
							1.1.2019
Agenti-Assistenti-	29,22	33,32	31,14	32,71	34,22		
Ispettori	31,99	33,33	34,95	36,75	38,60	38,47	
Ufficiali	32,94	34,28	36,44	38,61	41,12	42,73	43,88
	1^	2^	3^	4^	5^	6^	1.1.2020
Agenti-Assistenti-	58,45	60,63	62,27	65,42	68,43		
Ispettori	63,97	66,66	69,90	70,85	73,50	76,94	
Ufficiali	65,88	68,56	72,89	77,21	82,24	85,45	87,76
	1^	2^	3^	4^	5^	6^	1.1.2021
Agenti-Assistenti-	87,67	90,95	93,41	98,12	102,65		
Ispettori	95,96	99,99	104,85	110,25	115,79	115,40	
Ufficiali	98,82	102,84	109,33	115,82	123,36	128,18	131,64

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 fissa – Triennio 2019-2021

Ruoli Funzionali	Classi retributive						Decorrenze
	1^	2^	3^	4^	5^	6^	
							1.1.2019
Agenti-Assistenti-Sovrintendenti	1977,47	2051,42	2106,81	2213,21	2315,22		
Ispettori	2164,45	2255,29	2364,95	2486,75	2611,60	2602,97	
Ufficiali	2228,88	2319,72	2466,03	2612,34	2782,40	2891,21	2969,27
	1^	2^	3^	4^	5^	6^	1.1.2020
Agenti-Assistenti-Sovrintendenti	2006,70	2081,73	2137,94	2245,92	2349,43		
Ispettori	2196,43	2288,62	2399,90	2523,50	2650,19	2641,44	
Ufficiali	2261,82	2354,00	2502,48	2650,94	2823,52	2933,93	3013,15
	1^	2^	3^	4^	5^	6^	1.1.2021
Agenti-Assistenti-Sovrintendenti	2035,92	2112,05	2169,08	2278,62	2383,65		
Ispettori	2228,42	2321,95	2434,85	2560,25	2688,79	2679,90	
Ufficiali	2294,76	2388,28	2538,92	2689,55	2864,64	2976,66	3057,03

Art.7

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.

CAPO II

MAGGIORAZIONI E INDENNITA'

Art.8

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 risultano confermate tutte 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 €2,47 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 €3,29, per ogni giornata di effettiva prestazione.
2. La medesima indennità di €3,29, compete al personale per ogni giornata di utilizzo della divisa, 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 €3,29, 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 €103,20 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 103,20 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.9

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, è confermata l'indennità determinata nella misura di €359,45.
4. L'indennità è corrisposta per dodici mensilità ed è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto in aggiunta alle voci retributive tabellari, fin dalla data della sua istituzione.

Art.10

Indennità pensionabile – art.4 DPR n.39/2018

1. Per le particolari funzioni attribuite di Pubblica Sicurezza e di Polizia Giudiziaria, al personale del CFVA compete l'indennità pensionabile nella misura stabilita per i parigrado dei Corpi di Polizia ad ordinamento civile prevista dal DPR 15.3.2018, n.39 e ss.mm.ii..
2. L'assegno di funzione di cui all'accordo 20.6.2021, con decorrenza 1° gennaio 2021, è sostituito dalla "indennità pensionabile" di cui alla Tabella D seguente:.

Tabella D – Indennità pensionabile mensile

Gradi	1 gennaio 2021
Vice Questore Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 868,08
Vice Questore aggiunto Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 868,08
Commissario Capo Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 859,20
Commissario Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 859,20
Vice Commissario Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 825,38
Sostituto Commissario Coordinatore Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 849,90
Sostituto Commissario Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 840,00
Ispettore Superiore Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 840,00
Ispettore Capo Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 803,98
Ispettore Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 779,02
Vice Ispettore Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 754,58
Sovrintendente Capo Coordinatore Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 775,39
Sovrintendente Capo Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 775,39
Sovrintendente Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 731,77
Vice Sovrintendente Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 728,34
Assistente Capo Coordinatore Forestale e di Vigilanza Ambientale	€ 662,88

Assistente Capo Forestale e di Vigilanza Ambientale	€. 662,88
Assistente Forestale e di Vigilanza Ambientale	€. 606,57
Agente Scelto Forestale e di Vigilanza Ambientale	€. 563,44
Agente Forestale e di Vigilanza Ambientale	€. 531,70

Art.11

Gradi - Attribuzione

1. L'attribuzione dei gradi non ha riferimento alcuno con le classi retributive, né è conseguente all'attribuzione delle stesse.
2. Con decorrenza 1 gennaio 2021, i Gradi sono attribuiti con le scadenze appresso indicate;
 - dopo 3 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.
3. L'attribuzione dei gradi disposta ai sensi dei precedenti commi determina effetti sotto il profilo della gerarchia funzionale.
4. In sede di prima applicazione, del presente Accordo, i nuovi gradi sono attribuiti con decorrenza 1 gennaio 2021, come appresso:
 - Vice Questore: al personale delle classi 6[^] e 5[^];
 - Vice Questore Aggiunto: al personale delle classi 4[^] e 3[^];
 - Commissario Capo al personale delle classi 2[^] e 1[^];
 - Sostituto Commissario Coordinatore al personale delle classi 5[^] e 4[^];
 - Sostituto Commissario al personale delle classi 3[^] e 2[^];
 - Ispettore Superiore al personale della classe 1[^];
 - Assistente Capo Coordinatore: al personale delle classi 5[^] e 4[^];
 - Assistente Capo al personale delle classi 3[^] e 2[^];
 - Assistente al personale della classe 1[^].
5. Eventuale grado e relativa indennità superiore a quanto previsto, è conservato in favore degli interessati.
6. Il grado di Vice Sovrintendente, di nuova istituzione, è attribuito al personale che ne faccia richiesta e col grado non inferiore ad Assistente Capo, nel limite del contingente del 10% del personale dell'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 2021.

Art.12

Assegno funzionale pensionabile – (Art.8 DPR 51/2009 ss.mm.ii.)

1. Con decorrenza 1.1.2019, è istituito l'Assegno Funzionale pensionabile, previsto misura stabilita per i parigrado dei Corpi di Polizia ad ordinamento civile previsto dal DPR n.51/2009, ss.mm.ii..
2. Per il triennio 2019-2021, l'Assegno funzionale è determinato negli importi mensili, per dodici mensilità ed è attribuito alle dell'anzianità di servizio corrispondenti a quelle indicate nella seguente Tabella E.
- 3.E' considerata valida tutta l'anzianità di servizio espletato per l'appartenenza al CFVA..

Tabella E – Assegno funzionale pensionabile

Ruoli Funzionali	Anzianità di servizio Euro mensili		
	17 anni	27 anni	32 anni
Agenti-	12,07	24,58	28,27
Sovrintendenti	15,00	25,15	28,92
Ispettori	15,25	25,59	29,43
Ufficiali	17,95	26,93	30,97

Art.13

La retribuzione di rendimento

1. La retribuzione di rendimento è determinata e graduata a seconda dell'Area, in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei criteri generali indicati dal presente contratto.
2. L'erogazione della retribuzione di rendimento è riconosciuta a tutti i dipendenti. Essa è subordinata alla valutazione delle prestazioni professionali.

Art.14

Ripartizione del Fondo per la retribuzione di rendimento

1. Il fondo per la retribuzione di rendimento di cui al precedente art.101 è distribuito tra i diversi Ruoli Funzionali, in proporzione con il personale in servizio, rispettando i seguenti coefficienti:

Coefficienti di ripartizione

Ruoli Funzionali	Coefficiente
Ruolo Agenti- Assistenti- Sovrintendenti	1,20
Ruolo Ispettori	1,40
Ruolo Ufficiali	1,47

Art.15

Fondo per la retribuzione di rendimento

1. Nel fondo per la retribuzione di rendimento confluiscono:
 - a) le risorse finanziarie già esistenti e costituenti la c.d. quota storica;
 - b) le economie sugli stanziamenti per la retribuzione del lavoro straordinario dell'anno precedente;
 - c) le economie realizzate per gli anni 2016, 2017 e 2018 per la mancata utilizzazione delle somme destinate dal presente accordo alle indennità varie, alle maggiorazioni;
 - d) le economie sulle somme destinate a rinnovi contrattuali non utilizzate;
 - e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
 - f) la quota parte, ove prevista, di attività incentivanti o premianti, disciplinate per legge per regolamenti e compatibili con esse;
 - g) le quote non a regime delle retribuzioni individuali di anzianità dei dipendenti cessati nell'anno precedente;
 - h) 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.
 - i) eventuali somme non spese del fondo per le progressioni professionali.
2. Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.

Art.16

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.