



Prot. n. 706/SG/CSA

Del 27 luglio 2026

CSA Regioni Autonomie Locali

Aderente CISAL

SEGRETERIA NAZIONALE

Via Goito, 17 – 00185- Roma

Tel 06-490036

P.e.: coordinamento.csa@csaral.it – Pec: nazionale@pec.csaral.it

<http://www.csaral.it>

A tutte le Strutture CSA

NOTA INFORMATIVA

LE PRINCIPALI NOVITA' DEL CCNL 2025/27

Le novità dell'Ipotesi di CCNL 2025/27 sono numerose ed anche di un certo rilievo. Quella che spicca in senso assoluto è la trattazione dell'Intelligenza Artificiale, con una disciplina che dovrebbe dare tutte le garanzie affinché i sistemi IA e il loro funzionamento non scavalchino il fattore umano e siano usati responsabilmente, con la supervisione del confronto sindacale. In coerenza con l'evoluzione tecnologica del comparto, sono state altresì introdotte le figure del social media e digital manager, in attuazione del decreto-legge n. 25/2025. L'Organismo paritetico per l'innovazione sarà la sede stabile di confronto sui processi di transizione digitale e sull'utilizzo dell'IA negli enti, mentre un Osservatorio paritetico di comparto istituito presso l'ARAN si occuperà di verificare le problematiche contrattuali emergenti al fine di evitare contenziosi.

Inoltre, è stata prestata particolare attenzione alle modalità di finanziamento degli incarichi di EQ negli Enti senza la dirigenza; sono state ampliate le voci economiche da riconoscere durante la fruizione delle ferie; è stato rafforzato il sistema di welfare integrativo e sono state introdotte nuove tutele per l'assistenza sanitaria integrativa, il sostegno alle famiglie e la previdenza complementare, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Fondo risorse decentrate è stato completamente revisionato, in ottica di semplificazione, anche in funzione del fondo perequativo introdotto dalla legge di bilancio, ed è stata incrementata l'indennità di comparto.

In definitiva, questo è il massimo che si poteva ottenere stante la necessità di non allungare ulteriormente i tempi della firma dell'Ipotesi e così dare ai lavoratori la certezza di poter beneficiare delle novità introdotte, a partire ovviamente dagli incrementi salariali, che saranno erogati dal 1° gennaio 2027.

PARTE NORMATIVA

Tutele per le vacanze contrattuali – A partire dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, dovrà essere riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio, una copertura economica inizialmente pari al 30% della previsione ISTAT dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati e applicata agli stipendi tabellari; dopo sei mesi, tale percentuale sarà elevata al 50%.

Contrattazione "potenziata" – E' ora previsto – in accoglimento della richiesta CSA – che l'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso, sia accompagnata anche da quella relativa alle linee generali del ciclo della performance. All'informativa dovrà far seguito un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali partecipanti alla contrattazione integrativa.

Istituzione dell'Osservatorio paritetico di comparto - L'Osservatorio, di nuova costituzione, è la sede di confronto su tematiche contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, come spesso accade a livello decentrato.

Sistema integrato di valorizzazione delle competenze – Nuova titolazione dell'articolo dedicato alla Formazione (art.33 già art.37), che al comma 1 recita testualmente: Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, quali l'introduzione dell'IA, innovazioni organizzative e normative, processi di mobilità, modifiche del profilo professionale, reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. L'analisi dei fabbisogni tiene conto, in particolare delle competenze tecniche, digitali e trasversali rilevate all'interno dell'Ente. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Come da noi richiesto, la modifica del profilo professionale dovrà essere considerata nell'analisi dei fabbisogni e nella programmazione dei piani di formazione.

Formazione: Particolari tutele per persone disabili e percorsi di affiancamento - Per le persone con disabilità viene rafforzata l'accessibilità della formazione anche attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici compensativi, modalità didattiche flessibili e tempi adeguati, calibrati sulle esigenze individuali. Gli enti possono inoltre individuare figure specifiche con funzioni di affiancamento e, per le persone con disabilità addette ad attività remotizzabili, il lavoro a distanza è riconosciuto come forma di attuazione del principio di "ragionevole accomodamento".

Analogamente, per favorire l'inserimento del personale neoassunto e supportare i processi di ricollocazione derivanti da cambi di mansioni interne, l'ente attiva "Percorsi di Affiancamento

Organizzativo" (Mentoring), coinvolgendo per il ruolo di mentor i dipendenti con maggiore esperienza, maggiore anzianità di servizio o prossimi al pensionamento.

Elevate Qualificazioni – Anche questo era un punto fermo del CSA: sono state semplificate le procedure di rinnovo, fermi restando gli obblighi di trasparenza, motivazione e verifica dei risultati. Ai titolari di incarichi di EQ possono essere erogati, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, i compensi per lavoro straordinario espressamente ammessi dal contratto, tra cui quelli previsti e finanziati da specifiche disposizioni di legge. Gli enti possono destinare una quota dei risparmi permanenti conseguiti a seguito di assunzioni a tempo indeterminato effettuate in misura inferiore a quelle consentite, per un importo non superiore al 10% delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

Gli enti privi di dirigenza – per i quali ci siamo a lungo battuti sul tavolo facendo mettere in calendario un'apposita riunione tecnica - destinano, ove sorga tale esigenza, adeguate risorse aggiuntive di bilancio per riconoscere agli EQ un valore più elevato rispetto ai minimi contrattuali previsti dall'art. 20 (pari a 5000 euro, ai sensi del comma 2, e pari a 3000 euro, ai sensi del comma 3), nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017. Risorse che si aggiungono a quelle di cui alle lettere b), c) del comma 3 dell'art. 37 (Fondo risorse decentrate: costituzione), per la parte destinata a tale finalità, anche in deroga alla proporzione ivi prevista.

Tale disposizione si applica, in deroga a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. u), anche nei casi in cui non siano mai state stanziare risorse finalizzate a remunerare gli incarichi di EQ, sempre nel rispetto del limite previsto dall'art. 23, co. 2, DL 75/2017, della sostenibilità finanziaria e delle indicazioni applicative di ARAN e Ragioneria Generale dello Stato. Tale disposizione si applica, in deroga a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. u), anche nei casi in cui non sia mai stata costituita una specifica dotazione, sempre nel rispetto del limite previsto dall'art. 23, co. 2, DL 75/2017, della sostenibilità finanziaria e delle indicazioni applicative di ARAN e Ragioneria Generale dello Stato.

Iniziative associative degli Enti - Gli Enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente per dare maggiore efficacia alle politiche di welfare. Per le politiche di formazione possono inoltre avviare iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni. Un vantaggio per i piccoli comuni, che non potrebbero disporre in proprio su tali tematiche.

Utilizzo dell'Intelligenza artificiale - E' stato inserito un apposito Titolo per disciplinare l'uso dell'Intelligenza Artificiale in ambito lavorativo, affinché sia sicuro, affidabile, trasparente e non in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali. L'introduzione o l'utilizzo di sistemi di IA o di algoritmi automatizzati che incidano sul rapporto di lavoro rientrano tra le materie di informazione preventiva; sono invece oggetto di confronto sindacale i criteri generali del sistema di valutazione della performance che prevedano l'uso dell'IA e i criteri generali di funzionamento dei sistemi di IA che incidano sul rapporto di lavoro (come nostra esplicita richiesta). Le conseguenze sulla qualità del lavoro e sulle professionalità saranno affrontate nella contrattazione integrativa, mentre l'impatto sull'organizzazione del lavoro sarà monitorato nell'Organismo paritetico per l'innovazione.

Prevista la possibilità di individuare il profilo professionale di **social media e digital manager**.

Rapporto di lavoro

Orario multiperiodale – Particolare attenzione ai genitori con figli in età scolastica e a chi svolge un ruolo di caregiver. Il periodo disponibile per recuperare il debito orario derivante dalla flessibilità passa da due a tre mesi.

Orario di lavoro flessibile - Riconosciuto anche a lavoratori residenti o domiciliati in località distanti dalla sede di servizio, o mal collegate, per i quali i tempi di percorrenza risultino particolarmente gravosi. Il debito orario derivante dalla flessibilità dovrà essere recuperato entro i tre mesi successivi alla sua maturazione.

Malati oncologici - I lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% possono richiedere il periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi, di cui all'art. 1 della legge 18 luglio 2025, n. 106. Il congedo non è retribuito. Hanno inoltre diritto a 10 ore annue di permesso retribuito, fruibili per periodi non inferiori a un'ora.

Malattia, genitorialità, ferie e assistenza familiare – Ampliate le tutele per le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche, invalidanti o croniche, comprese le malattie rare, con un'invalidità almeno pari al 74%. Viene recepito il congedo fino a 24 mesi previsto dalla legge 106 n. 106/2025. Il congedo e/o i permessi previsti dalla stessa legge sono riconosciuti anche ai genitori di figli minorenni nelle condizioni ivi previste.

Congedo parentale – I periodi di congedo per maternità e paternità indicati dal contratto e tutti i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini della tredicesima mensilità, dell'anzianità di servizio, delle ferie e dei riposi. Il contratto chiarisce inoltre che in caso di fruizione continuativa, il congedo comprende i giorni festivi e non lavorativi ivi compresi e, nel caso di malattia del figlio, il congedo di 30 giorni per anno (computati a entrambi i genitori) comprende anche i giorni festivi e non lavorativi che ricadono nell'intervallo riconosciuto.

Neoassunti - Il personale assunto avrà da subito lo stesso numero di giornate riconosciuto agli altri dipendenti. Per chi percepisce stabilmente le indennità di turno, di servizio esterno e di condizioni di lavoro viene introdotta un'indennità giornaliera durante le ferie, calcolata sulle somme percepite nell'anno precedente.

Retribuzione nel periodo di ferie – Il CSA, anche sulla scorta della Direttiva 2003/88/CE e dell'ordinanza n. 6282/2025 della Corte di Cassazione, che ha ribadito il principio secondo cui la retribuzione feriale non deve essere ridotta in modo da dissuadere il lavoratore dalla fruizione delle ferie, si è impegnato molto sull'inserimento nel nuovo contratto delle previsioni di cui all'art. 30, comma 1-bis. In particolare: indennità di turno; indennità di servizio esterno; indennità di condizioni di lavoro. L'indennità è calcolata come segue: indennità complessivamente percepite dal dipendente nell'anno solare precedente la fruizione delle ferie, divise per 12 e per 26. Essa è posta a carico del Fondo risorse decentrate ed è corrisposta solo nel caso in cui il valore calcolato risulti almeno pari ad euro 3.



Ferie e riposi solidali - Diventano una misura stabile e vengono estesi alle esigenze di assistenza del coniuge, dei parenti e degli affini entro il secondo grado (da richiesta CSA), per particolari condizioni di salute debitamente documentate.

Visite mediche e terapie – Come da nostra richiesta, ora anche le visite effettuate dal medico di medicina generale rientrano nelle 18 ore annue previste per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici (richiesta CSA).

Welfare integrativo – Anche su questo tema il CSA ha insistito particolarmente, ritenendo che l'istituto del welfare sia un veicolo eccellente per dare nuovi benefici ai lavoratori, traducibili in termini monetari concreti. Tra quelli ora erogabili rientrano gli incentivi alla mobilità sostenibile e altre prestazioni fiscalmente agevolate che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Le risorse potranno provenire anche dai residui del Fondo e dai risparmi conseguiti ai sensi dell'articolo 16 del decreto-legge 98/2011.

Fondo risorse decentrate

Come proposto nella nostra piattaforma, gli articoli inerenti la costituzione (art. 37) e l'utilizzo dei fondi (art. 38) per il 2027 sono stati completamente revisionati, anche in prospettiva della semplificazione di una materia le cui fonti erano distribuite su diversi contratti.

La Parte Stabile sarà consolidata assumendo come base il Fondo 2026 certificato dall'organo di revisione, con l'aggiunta di:

a) a decorrere dal 1° gennaio 2027, di un importo di euro 52,00 annui lordi pro-capite per tutte le unità di personale presenti al 31/12/2023; per le Aziende pubbliche di Servizi alla Persona ed enti assimilati, tale importo è pari ad euro 104,00;

b) limitatamente ai Comuni, in quanto destinatari del Fondo per l'armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale comunale di cui alla legge di bilancio per il 2026, un importo pari alle risorse ad essi trasferite ai sensi dell'art. 43 (vedi oltre), al netto di oneri riflessi ed IRAP a carico degli enti;

c) limitatamente agli enti non destinatari del suddetto Fondo Perequativo, un importo di euro 164,75 annui lordi pro-capite, sempre alle unità di personale presenti al 31/12/2023, a decorrere dal 1° luglio 2027;

d) è confermata l'aggiunta delle risorse stanziare ai sensi dall'art. 14, comma 1-bis del DL n. 25/2025, con la decorrenza ivi prevista;

e) importi annuali corrispondenti alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; gli importi confluiscono stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

f) risorse necessarie a sostenere gli oneri del trattamento economico, a carico del presente fondo, del personale a tempo indeterminato, nel caso in cui la relativa spesa di personale, ivi compresa la quota a carico del presente fondo, sia finanziata da entrate acquisite da soggetti terzi;



g) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici a carico del presente Fondo;

h) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare.

La Parte Variabile comprende le seguenti voci:

a) risorse autonomamente stanziare nei bilanci degli enti;

b) risorse stanziare nei bilanci degli enti, ai sensi dell'art. 1, comma 604 L. n. 234/2021 (legge di bilancio per il 2022), in misura non superiore allo 0,22% del m.s. anno 2018, ad esclusione della quota destinata proporzionalmente dagli enti alle disponibilità di cui all'art. 20 comma 6 (retribuzione di posizione e di risultato degli EQ);

c) risorse stanziare nei bilanci degli enti, ai sensi dell'art. 1, comma 121 L. n. 207/2024 (legge di bilancio per il 2025), in misura non superiore allo 0,22% del m.s. anno 2021, ad esclusione della quota destinata proporzionalmente dagli enti alle disponibilità di cui all'art. 20 comma 6 (retribuzione di posizione e di risultato degli EQ);

d) risorse a consuntivo non utilizzate dal fondo per lo straordinario;

e) risorse previste da disposizioni di legge e da queste ultime destinate alla corresponsione di trattamenti economici in favore del personale;

f) risorse necessarie a sostenere gli oneri del trattamento economico, a carico del presente fondo, del personale a tempo determinato, nel caso in cui la relativa spesa di personale, ivi compresa la quota a carico del presente fondo, sia finanziata da entrate acquisite da soggetti terzi.

Nota Bene: La quantificazione annuale delle risorse utilizzate a carico del Fondo nonché di quelle destinate agli incarichi di Elevata qualificazione deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del limite disciplinato dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 e dall'art. 33 del DL 30 aprile 2019, n. 34, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse che, in base alla legge, siano dallo stesso escluse, tra cui – a titolo esemplificativo - le risorse del comma 3 (parte stabile), lettere a), b), c), d) e del comma 4 (parte variabile), lettere b), c), d).

Quanto **all'utilizzo del Fondo**, tra i trattamenti economici posti a carico delle risorse stabili rientrano gli incrementi dell'indennità di comparto previsti dall'art. 36-bis e descritti nella Tabella C (vedi oltre), che decorrono dal 1° luglio 2027, utilizzando prioritariamente, anche in quota parte, gli incrementi disposti dalle lettere b) e c) dell'art. 37 (parte stabile).

Criterio di riparto delle risorse di cui all'art. 1, comma 674, della legge di bilancio 2026 - La ripartizione delle risorse fra gli enti è stabilita da una formula matematica in base alla quale le risorse attribuite al singolo ente risultano dal rapporto tra la dotazione del Fondo relativa all'anno considerato (50 milioni di euro nel 2027 e 100 milioni annui dal 2028), moltiplicata per il numero dei dipendenti dell'ente, sulla base dell'ultimo Conto annuale RGS disponibile, e il numero totale dei dipendenti degli enti destinatari del riparto, conteggiati con i medesimi criteri.

Monitoraggio delle dinamiche retributive - Nel mese di luglio 2027, l'ARAN e le Organizzazioni sindacali firmatarie si incontrano per effettuare una verifica congiunta degli andamenti delle



retribuzioni contrattuali e delle retribuzioni di fatto del personale del comparto Funzioni Locali, basata sui dati Istat e RGS in relazione all'inflazione nel periodo di vigenza del presente CCNL.

Parità di retribuzione fra uomini e donne – Le amministrazioni, ai fini della parità retributiva tra i generi, adempiono alle prescrizioni di cui al D. Lgs n. 96 del 2026 e forniscono le informazioni di cui all'art. 9 del medesimo decreto nei tempi e nei modi ivi previsti.

Modifiche alla disciplina del Trattamento di Trasferta - Per le trasferte di durata superiore a dodici ore è previsto il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite, per i predetti pasti, di complessivi 48,68 euro. Per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, è previsto il rimborso per un pasto nel limite di 24,48 euro.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le dichiarazioni congiunte, che sono parte integrante del contratto, contengono impegni rilevanti per la prossima tornata.

N.1) Chiarisce che alcune risorse già previste dalla disciplina precedente, comprese quelle derivanti dai piani di razionalizzazione e dalle sponsorizzazioni di cui all'articolo 43 della legge 449/1997, continueranno ad alimentare il Fondo anche nella nuova formulazione.

N.2) Le parti, dopo aver approfondito la tematica della classificazione del personale educativo e scolastico ritengono non più rinviabile un intervento normativo di risoluzione delle criticità complessive, ivi compreso il personale dell'Area degli Istruttori inquadrato nel profilo ad esaurimento, e per tale ragione si impegnano a farsi parte attiva per sensibilizzare il governo al suddetto intervento.

N.3) Le parti condividono l'esigenza di una valorizzazione del personale dei servizi demografici, riconoscendo l'elevata specializzazione professionale, le conoscenze tecnico-giuridiche richieste e la responsabilità diretta nell'adozione degli atti delle loro attività. Negli enti privi di personale dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, le deleghe potranno essere conferite al personale dell'Area degli Istruttori. Il tema dell'inquadramento professionale sarà affrontato nella prossima sessione negoziale.

N.4) Le parti concordano di avviare un tavolo tecnico di confronto, dopo la sottoscrizione del presente CCNL, per l'approfondimento di tematiche e criticità che potranno essere affrontate nel prossimo rinnovo contrattuale, anche con riferimento al personale della Polizia Locale.



PARTE ECONOMICA

Come reso noto dall'ARAN attraverso un comunicato ufficiale, il rinnovo è finanziato con risorse che, a regime dal 1° gennaio 2027, ammontano a circa 989 milioni di euro annui (al lordo degli oneri riflessi), erogati attraverso tre incrementi progressivi con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno del triennio.

Gli incrementi sono destinati agli stipendi tabellari, con effetto su tutti gli istituti a essi collegati, e sono comprensivi dell'anticipazione già corrisposta ai sensi della legge di bilancio 2025.

A queste risorse si aggiungono quelle specificamente destinate ai Comuni dalla legge di bilancio 2026, come già richiamato, con una dotazione di 50 milioni di euro per il 2027 e di 100 milioni di euro annui a regime dal 2028. Si tratta di risorse finalizzate all'incremento del trattamento accessorio, anche nella componente fissa e ricorrente, del personale non dirigenziale dei Comuni, la cui ripartizione tra gli enti sarà definita con decreto del Ministro dell'Interno, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione, sulla base dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Pertanto, a regime, l'incremento medio complessivo è pari a 152 euro mensili lordi per 13 mensilità per il personale dei Comuni e a 141 euro mensili lordi per 13 mensilità per il personale degli altri enti del comparto. Gli arretrati, calcolati ad ottobre 2026 ammontano a 1.136 euro medi.

In continuità con il precedente contratto, il rinnovo valorizza le componenti fisse della retribuzione — stipendio tabellare e indennità di comparto — e garantisce l'utilizzo delle risorse aggiuntive previste dalla legge di bilancio a favore dei Comuni.

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo



INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE (per 13 mensilità)

Area	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026 ¹⁾	Rideterminato dal 1.1.2027 ²⁾
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	49,04	99,18	138,52
ISTRUTTORI	45,20	91,40	127,63
OPERATORI ESPERTI	40,22	81,33	113,53
OPERATORI	38,63	78,12	108,95

- 1) Il valore a decorrere dal 1/1/2026 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1/1/2025
 2) Il valore a decorrere dal 1/1/2027 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1/1/2026

NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA (valori per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^o)

Area	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026 ¹⁾	Dal 1.1.2027 ¹⁾
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	25.530,15	26.304,27	26.776,35
ISTRUTTORI	23.528,99	24.235,55	24.670,31
OPERATORI ESPERTI	20.935,19	21.559,19	21.945,59
OPERATORI	20.108,99	20.690,51	21.060,47

- 1) Gli stipendi tabellari dal 1/1/2026 e dal 1/1/2027 comprendono anche la quota di indennità di comparto conglobata ai sensi dell'art. 60 del CCNL 2022/24.

INDENNITA' DI COMPARTO (valori corrisposti in 12 mensilità)

Area	Valori mensili dal 1.1.2026	Incrementi mensili dal 1.7.2027	Valori mensili di uscita
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	36,33	15,61	51,94
ISTRUTTORI	32,06	13,77	45,83
OPERATORI ESPERTI	27,52	11,82	39,34
OPERATORI	22,68	9,74	32,42