

CONSORZIO POLIZIA MUNICIPALE PADOVA OVEST

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2026- 2028

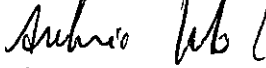
A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 23.02.2026 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

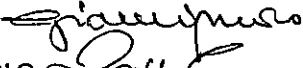
Il 13/10/2026 ha avuto luogo, presso la sede del Consorzio polizia Municipale Padova Ovest con sede a Selvazzano Dentro in Provincia di Padova, l'incontro tra:

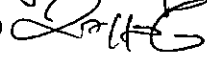
Il Presidente della delegazione di parte pubblica: C.P.-Enrico MARAN; 

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

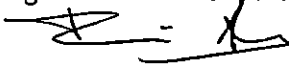
Segretario Dott. Raffaele Mario BERGAMIN 

Resp. Area I Comm. Antonio SEGATO 

Resp. Area II Comm. Gianni MORO 

Resp Area III Comm. Roberto BAZZOLO 

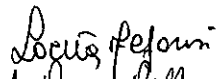
I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

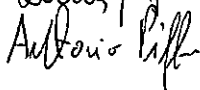
Cisl Fp: Andrea RICCI; 

Uil Fpl: Francesco SCARPELLI; 

CSA: Michele MAGRINI; 

RSU:

Loretta ALFONSI; 

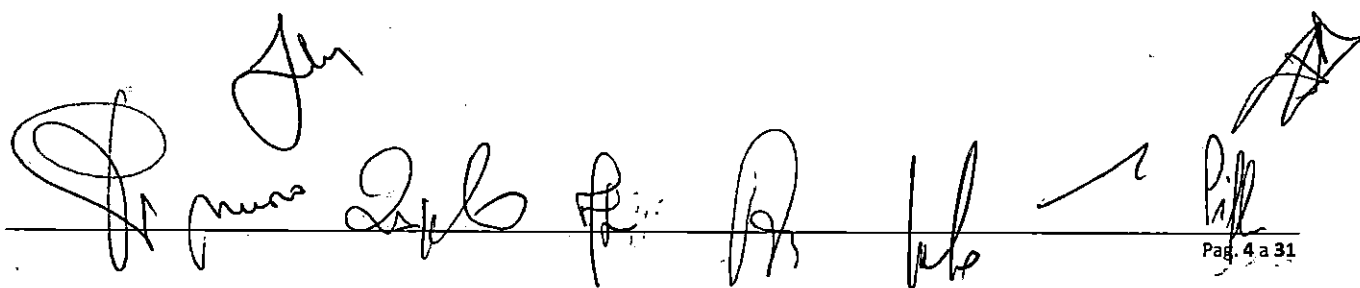
Antonio PIFFERI; 

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Consorzio Polizia Municipale Padova Ovest del Comparto delle Funzioni Locali.

Sommario

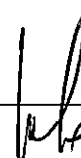
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza	5
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
Art. 5 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale. (art. 7 comma 4 lettera ai) e art. 46 commi 2 e 3 CCNL 23.02.2026)	6
Art. 6 - Relazioni Sindacali	6
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.	6
Art. 7 - Formazione e aggiornamento (art. 37)	6
Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)	7
Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 58)	7
Art. 10 - Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 59)	8
Art. 11 - Criteri di ripartizione risorse per la contrattazione integrativa (art. 7 comma 4 lettera a) CCNL 23.02.2026)	8
Art. 12 - Disciplina della performance e del premio individuale - art. 7 comma 4 lettera b e ae) - artt. 48 e 59	9
Art. 13 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 7 comma 4 lettera c) e art. 14)	11
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'	11
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018 - 59 comma 3-bis, art. 7 comma 4 lettera d) CCNL 23.02.2026)	12
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 CCNL 16.11.2022 - art. 7 comma 4 lettera f) CCNL 23.02.2026)	13
Art. 16 - Indennità di turno. (art. 25 e art. 7 comma 4 lettere l, z)	15
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO	15
Art. 17 - Orario massimo di lavoro settimanale. (art. 29 comma 2 CCNL 16.11.2022 - art. 7 comma 4 lettera r) CCNL 23.02.2026)	15
Art. 18 - Orario di servizio (29 e 30 CCNL 22.11.2022)	15
Art. 19 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 CCNL 16.11.2022 e art. 7 comma 4 lettera s) CCNL 23.02.2026)	16
Art. 20 - Istituti contrattuali collegati all'organizzazione del lavoro (Art. 28 - 31 - 32 CCNL 23.02.2026 - Artt. da 39 -42 CCNL 16.11.2022)	17
Art. 21 - Determinazione del contingente minimo in caso di sciopero per il personale di vigilanza	18
Art. 22 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 24 e art. 7 comma 4 lettera p)	18
TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	18
Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 59 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g) CCNL 23.02.2026)	18
TITOLO VI - SEZIONI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	19

Art. 24 - Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ. (art. 17 comma 1 lettera h) e art. 7 comma 4 lettera j) CCNL 23.02.2026)	19
Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 15 e 16)	19
Art. 26 - Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 16 comma 6 CCNL 2302.2026 - art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022)	20
TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	20
Art. 27 - Indennità di servizio esterno. (art. 47 art. 7 comma 4 lettera e) – art. 59 comma 3-bis)	20
Art. 28 - Indennità di funzione. (art. 7 comma 4 lettera w CCNL 23.02.2026 – art. 97 CCNL 16.11.2022)	21
Art. 29 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. (art. 7 comma 4 lettera am) CCNL 23.02.2026 - art. 98 CCNL 16.11.2022)	22
TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI	23
Art. 30 - Mensa e buoni pasto (art. 7 comma 4 lettera aa) e art. 27 comma 2)	23
Art. 31 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio. (art. 7 comma 4 lettera aa – art. 27 comma 10)	23
Art. 32 - Welfare integrativo. (art. 45 e art. 7 comma 4 lettera h)	23
Art. 33 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t)	24
Art. 34 - Disposizione finale	24
All. A - Progressioni economiche all'interno delle aree	25
All. B – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità	27
All. C – Pesatura Indennità di Funzione	28










TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2026 - 2028, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il primo quadrimestre di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna, in ogni caso, a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale. (art. 7 comma 4 lettera ai) e art. 46 commi 2 e 3 CCNL 23.02.2026)

1. Il trattamento economico dei Lavoratori in distacco sindacale si compone:
 - a) dello stipendio tabellare, ivi compresa la quota di indennità di comparto conglobata, nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dal Lavoratore nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.
2. La misura percentuale dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), è del 90% delle voci retributive conseguite dal Lavoratore nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.
3. La quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è pari al 100% della misura percentuale individuata nel precedente comma 2.

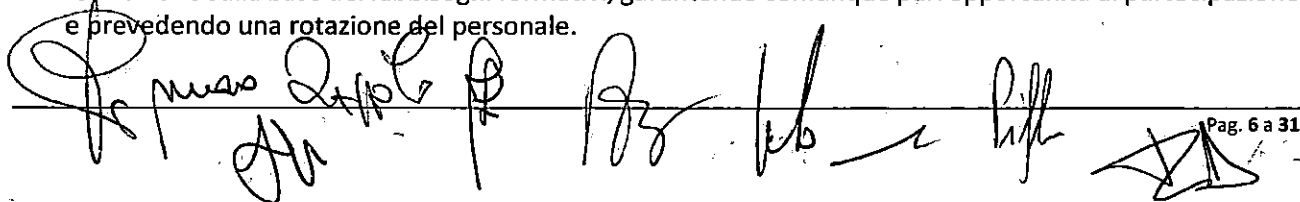
Art. 6 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 11 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026.

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 7 - Formazione e aggiornamento (art. 37)

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.



6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 58)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 59 del CCNL 23.02.2026.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 23.02.2026, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto

delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative è necessario l'accordo con le parti sindacali.

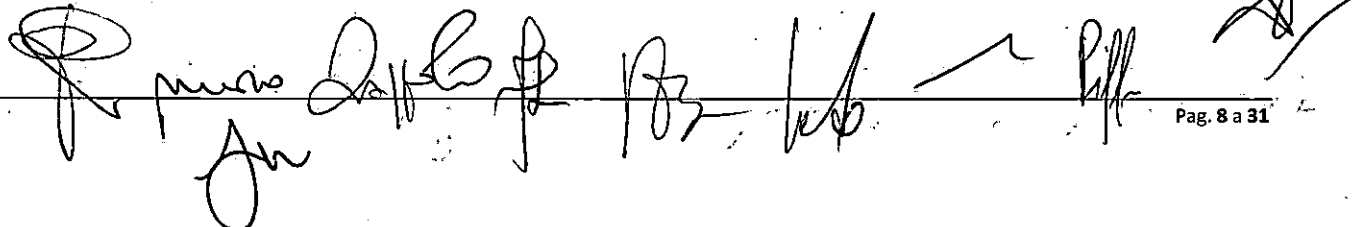
4. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 10 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 59)

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 58 CCNL 23.02.2026, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 59 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 ai trattamenti economici di seguito elencati:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26 del CCNL 23.02.2026;
 - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

Art. 11 - Criteri di ripartizione risorse per la contrattazione integrativa (art. 7 comma 4 lettera a) CCNL 23.02.2026)

1. Dal 2026, (in ragione della data di sottoscrizione del presente CCI), le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, saranno desunte dalla costituzione del fondo stabilite con determinazione del responsabile dell'Ufficio Ragioneria, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
 - a) I differenziali di progressione economica;
 - b) quote dell'indennità di comparto;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 58, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 59 del CCNL 23/02/2026, in valori assoluti come da accordo annuale sulla distribuzione del salario accessorio.
3. A livello generale si stabilisce che le somme di cui all'accordo annuale sulla distribuzione del salario accessorio costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento.
4. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni degli istituti contrattuali, comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.
5. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.



Art. 12 - Disciplina della performance e del premio individuale - art. 7 comma 4 lettera b e ae) – artt. 48 e 59

1. I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:
 - valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocratica, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.
2. In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue
 - a) 60% performance individuale:
 - I. Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato il 60% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 59 del CCNL 23.02.2026.
 - b) 40% performance organizzativa:
 - I. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 - II. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua dove il giorno di assenza abbatte il compenso di 1/313, per chi lavora su 6 giorni, di un 1/261 per chi lavora su 5 giorni.
 - III. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.
3. **Differenziazione premio individuale**. In attuazione dell'art. 48, commi 2 e 3, del CCNL 23.02.2026, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a) al 5% (arrotondato all'unità) del personale che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
 - b) a parità di punteggio è preferito il dipendente che non abbia mai ricevuto il premio, in caso di ulteriore parità il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente, in caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza.
4. Eventuali risparmi a seguito di erogazione delle varie indennità vengono, in accordo tra le parti, destinate alla performance individuale, già nell'anno di competenza.
5. Valutazione individuale: ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, e dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà presentare ricorso al Direttore-Comandante che potrà confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa previa audizione del ricorrente. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
6. Quantificazione del premio correlato alla performance individuale
 - a) Il Capo Area effettua la valutazione dei dipendenti assegnati al proprio Settore/Servizio con

riferimento al primo fattore "Performance individuale" dell'apposita scheda di valutazione.

- b. In presenza di valutazioni della performance individuale inferiore a 39/60 non viene erogato alcun premio di produttività.
- c. Il compenso è proporzionalmente ridotto in caso di periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, così come previsto dall'art. 71, commi 1, 1bis e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

Di seguito si riportano integralmente i commi di cui sopra:

- comma 1 "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."
 - comma 1bis "1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative."
 - comma 5 "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonche' le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."
- d. Nel caso in cui il dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna, assegnazione temporanea, così come nei casi di riorganizzazione della struttura organizzativa, riceverà distinte valutazioni da parte di ciascun Capo Area nella quale è stato incardinato, salvo che abbia lavorato per periodi inferiori a tre mesi, in tal caso avrà una sola scheda di valutazione per l'intero anno relativa al periodo più lungo.
 - e. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato.
 - f. La quota non utilizzata del Fondo per effetto di assenze va ridistribuita tra tutto il personale, tenuto conto tra l'altro del maggior apporto fornito dai dipendenti che hanno "sostituito" il lavoratore assente.

7. Quantificazione del premio correlato alla performance organizzativa

- a. Il Capo Area effettua la valutazione dei dipendenti assegnati al proprio Settore/Servizio con riferimento al secondo fattore "Performance organizzativa" dell'apposita scheda di valutazione.
- b. In presenza di valutazioni della performance organizzativa inferiore a 26/40 non viene erogato alcun premio di produttività.
- c. Il compenso è proporzionalmente ridotto in caso di periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, così come previsto dall'art. 71, commi 1, 1bis e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

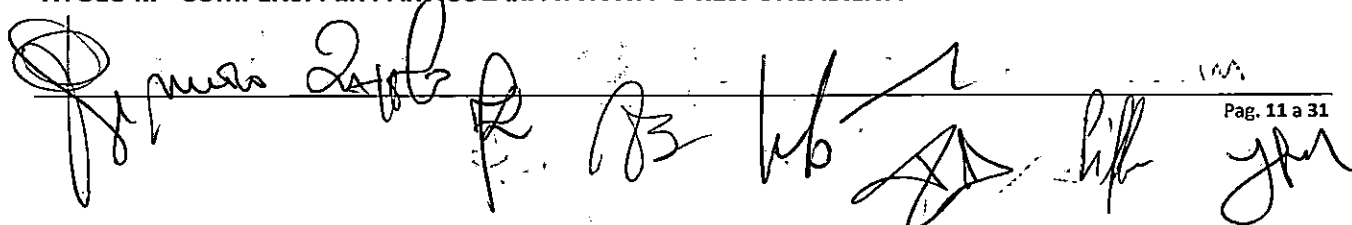
Di seguito si riportano integralmente i commi di cui sopra:

- comma 1 "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."
 - *comma 1bis* "1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative."
 - comma 5 "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonche' le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."
- d. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato.
- e. La quota non utilizzata del Fondo per effetto di assenze va ridistribuita tra tutto il personale, tenuto conto tra l'altro del maggior apporto fornito dai dipendenti che hanno "sostituito" il lavoratore assente.
8. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.

Art. 13 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 7 comma 4 lettera c) e art. 14)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree (professionali) si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 16.11.2022 e si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. Le progressioni economiche di cui all'art. 14 del CCNL 23/02/2026, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, e in sede di accordo annuale sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area.
3. I criteri e le modalità sono definite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'



Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – 59 comma 3-bis, art. 7 comma 4 lettera d) CCNL 23.02.2026)

1. l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:
Euro 2,00 – Euro 15,00.
3. È riconosciuta la somma di € 2,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti attività disagiate:
 - a) Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente;
 - b) Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio consorziale;
 - c) Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico;
 - d) Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
 - e) Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario;
 - f) Prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso;
 - g) Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio;
 - h) Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza.
4. È riconosciuta la somma di € 2,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti attività esposte a rischio:
 - a) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
 - b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
 - c) Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.
5. All'Economo del Consorzio è riconosciuta la somma di € 1,55 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle mansioni implicanti la media mensile di maneggio valori di cassa superiore a € 500,00

6. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
7. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto
8. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Area.
9. In sede di contrattazione integrativa annuale si potranno modificare gli importi e le tipologie di condizioni lavoro sopra definiti.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 CCNL 16.11.2022 - art. 7 comma 4 lettera f) CCNL 23.02.2026)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - d. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - f. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - g. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - h. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - i. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La specifica responsabilità:
 - a) viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Area ai propri collaboratori.
 - b) viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. B);

- c) nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Direttore-Comandante;
 - d) copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
3. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.
 4. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola, ovvero tacitamente riconfermate nel triennio di valenza del presente CCI.
 5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del singolo Responsabile di Settore ed è attribuita mediante propria determinazione.
 6. Il Servizio del Personale provvede all'erogazione mensile delle indennità di responsabilità sulla base delle schede di attribuzione consegnate dai Responsabili di Area. L'indennità così determinata è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
 7. Tale indennità è corrisposta in relazione al periodo di effettivo assolvimento delle specifiche funzioni assegnate ed è proporzionalmente ridotta in caso di periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, così come previsto dall'art. 71, commi 1, 1bis e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

Di seguito si riportano integralmente i commi di cui sopra:

- comma 1 "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."
- comma 1bis "1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative."
- comma 5 "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonche' le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."

Art. 16 - Indennità di turno. (art. 25 e art. 7 comma 4 lettere l, z)

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani, pomeridiani, serali o notturni, sia nelle giornate lavorative che festive.
2. In applicazione dell'art.7 comma 4 lettera l CCNL 23.02.2026 si concorda:
 - a. che il principio della distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni debba ritenersi correttamente applicato, in presenza di un rapporto di almeno 60% a 40% tra orario antimeridiano e pomeridiano/serale/notturno nell'arco di un mese;
 - b. che le assenze non incidono sulla programmazione e quindi sulla sussistenza del turno, ma rilevano solo ai fini della determinazione del valore dell'indennità da corrispondere, in quanto collegato al servizio effettivamente svolto;
 - c. che il calcolo sul rapporto di cui alla lettera a) si attua sulla programmazione mensile e che il cambio di turno esclusivamente dovuto ad esigenza di servizio non incide sul requisito dell'equilibrato avvicendamento;
 - d. che il calcolo sul rapporto di cui alla lettera a) si attua sulla programmazione mensile e che il cambio di turno richiesto dal dipendente incide sul requisito dell'equilibrato avvicendamento. In via sperimentale sono concessi al massimo 4 cambi turni al mese che sono da considerarsi neutri.
 - e. che il limite di 10 turni notturni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
3. In applicazione dell'art.7 comma 4 lettera z del CCNL 23.02.2026, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art. 25 comma 8 stesso CCNL in materia di esenzione dal turno notturno:
 - per particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.30 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

Art. 17 – Orario massimo di lavoro settimanale. (art. 29 comma 2 CCNL 16.11.2022 - art. 7 comma 4 lettera r) CCNL 23.02.2026)

1. la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004

Art. 18 – Orario di servizio (29 e 30 CCNL 22.11.2022)

1. Il personale di vigilanza presta servizio tutti i giorni della settimana, di norma nei seguenti orari:

- giorni feriali dalle 6:30 alle 01:00 in turni antimeridiani, pomeridiani e serali; domenica e festivi infrasettimanali dalle 7:15 alle 13:15.
- Per far fronte ad esigenze di servizio:
 - le fasce orarie di cui al comma precedente possono essere derogate;
 - il Comandante e i Responsabili di Area possono articolare in modo diverso il proprio orario di servizio giornaliero.
- Le turnazioni verranno rese note al personale mediante foglio di servizio giornaliero. Di norma viene prevista una programmazione mensile delle turnazioni, che potranno tuttavia subire modifiche per esigenze di servizio.
- Non è prevista la flessibilità nell'orario
- La domenica è considerata giorno di riposo settimanale; il personale che presta servizio in tale giornata ha diritto ad un riposo compensativo da usufruirsi nel bimestre successivo (art. 26 comma 1 CCNL 23.02.2026);
- L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a scelta del dipendente, al recupero della giornata lavorata entro il bimestre successivo o al compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo (art. 26 comma 2 CCNL 23.02.2026).
- Ai sensi dell'art 22 del CCNL 1999 al personale che svolge servizio con articolazione oraria su turni giornalieri è applicata la riduzione dell'orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. La riduzione d'orario viene realizzata nel seguente modo: l'orario di servizio viene programmato su sei giorni alla settimana con prestazione di lavoro giornaliera prestabilita della durata di 5 ore e 50 minuti.

2. Di norma il personale amministrativo presta servizio su 5 giorni lavorativi, nei seguenti orari

- Giorni senza rientro: martedì, giovedì e venerdì (ore 6):
dalle ore 8:00 alle ore 14:00;
- Giorni con rientro: lunedì e mercoledì (ore 9):
dalle ore 8:00 alle ore 14:00;
dalle ore 15:00 alle ore 18:00;
- Per esigenze di servizio gli orari di cui sopra possono subire variazioni previa informazione al personale interessato.

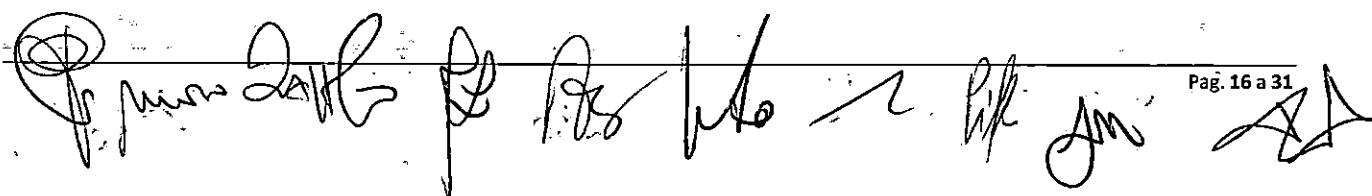
3. Il Comandante-Direttore di norma presta servizio nei giorni feriali, con il seguente orario:

- dalle ore 8:00 alle ore 14:00, eventuali variazioni verranno indicate nel foglio di servizio.

Art. 19 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 CCNL 16.11.2022 e art. 7 comma 4 lettera s) CCNL 23.02.2026)

Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini / per esigenze eccezionali debitamente motivate.



3. L'elevazione del limite di cui al comma 2 è fino ad un massimo complessivo di 250 ore, esclusivamente per i lavoratori coinvolti nelle criticità sopra elencate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.
4. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
5. L'ente si impegna, inoltre, a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a confrontarsi con le parti sindacali almeno due volte l'anno.

Art. 20 - Istituti contrattuali collegati all'organizzazione del lavoro (Art. 28 – 31 – 32 CCNL 23.02.2026 - Artt. da 39 -42 CCNL 16.11.2022)

1. Ferie:

- a. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
- b. Di norma entro il 15 aprile di ogni anno dovrà essere redatto, a cura del dipendente, il piano ferie per l'anno di riferimento, con l'indicazione dei periodi prescelti in misura non inferiore a due terzi di quanto di competenza. La fruizione dovrà avvenire entro il 31 dicembre. Le ferie possono essere frazionate in più periodi, ma almeno uno di questi dovrà essere non inferiore a due settimane continuative.
- c. Di norma entro il 15 gennaio di ogni anno dovrà essere redatto, a cura del dipendente, il piano ferie per il recupero dei giorni non usufruiti nell'anno precedente. Per esigenze di servizio e per evitare la sovrapposizione con il piano ferie di cui al punto precedente, la fruizione dovrà avvenire entro 31 maggio dell'anno in corso.
- d. Qualsiasi richiesta di variazione/rinuncia ferie già inserite nel piano annuale approvato dovrà essere motivata, prevedendo tassativamente un nuovo periodo da fruirsi nell'anno. Tale richiesta dovrà essere presentata almeno 15 giorni prima dell'inizio del periodo approvato, salvo casi eccezionali ed imprevedibili.
- e. Per ragioni organizzative le richieste di ferie non ricomprese nelle lettere "b" e "c" dovranno essere presentate con congruo anticipo, in modo che l'autorizzazione o il diniego siano date almeno entro il terzo giorno lavorativo antecedente alla data di fruizione della richiesta. In modo analogo si deve procedere anche per la variazione/rinuncia delle ferie già autorizzate.
- f. Le ferie dei Capi Area verranno valutate e concordate con il Direttore-Comandante.

2. Permessi ad ore:

- a. I permessi ad ore possano essere richiesti solamente dopo la predisposizione dei turni del mese su cui insistono.
- b. come per le ferie, le richieste dovranno essere presentate con congruo anticipo, in modo che l'autorizzazione o il diniego siano date almeno entro il terzo giorno lavorativo antecedente alla data di fruizione della richiesta. In modo analogo si deve procedere anche per la variazione/rinuncia dei permessi già autorizzati.
- c. I permessi brevi possono essere fruitivi solo per una volta nell'arco del turno di lavoro giornaliero;
- d. Nell'allegato "D", che fa parte integrante del presente atto, per ogni tipologia di permesso/ferie/recupero sono indicate le modalità della richiesta e della concessione

3 Recupero straordinari:

a il recupero delle ore di straordinario potrà essere effettuato solo su base giornaliera

Art. 21 - Determinazione del contingente minimo in caso di sciopero per il personale di vigilanza

1. Le parti convengono di individuare il presente contingente minimo in caso di sciopero per ogni turno di lavoro:
 - a. 1 Ufficiale di P.G.;
 - b. 2 Agenti.
2. Detto contingente si renderà disponibile unicamente per i servizi urgenti richiesti dall'Autorità Giudiziaria, sinistri stradali, T.S.O., tutela dell'ordine e della sanità pubblica.
3. Il Comandante o suo sostituto individua, in occasione di ciascun sciopero, dei nominativi dei dipendenti in servizio tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, i nominativi del personale incluso nel contingente come sopra individuato.
2. I nominativi delle persone individuate a garantire il contingente minimo devono essere determinati a rotazione fra gli addetti.
3. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, l'eventuale sostituzione.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Ente fornisce l'informazione all'utenza mediante i mezzi ritenuti più opportuni.

Art. 22 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 24 e art. 7 comma 4 lettera p)

1 Per il Comandante-Direttore e il personale amministrativo è previsto l'istituto dell'orario flessibile giornaliero, che consiste nella flessibilità di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario di inizio e di fine lavoro:
Esempio:

- 1) *orario ore 8:00/14:00- flessibilità in entrata 7:30/8:30 – flessibilità in uscita 13.30/14:30. Pertanto nell'orario compreso tra le 8:30 e le 13.30 è prevista la compresenza di tutto il personale.*
- 2) *rientro orario ore 15:00/18:00- flessibilità in entrata 14,30/15,30 – flessibilità in uscita 17.30/18:30. Pertanto nell'orario compreso tra le 15:30 e le 17.30 è prevista la compresenza di tutto il personale.*

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

L'eventuale debito/credito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Capo Area. Si chiarisce che l'eventuale flessibilità positiva è recuperabile solo nell'ambito delle fasce di flessibilità e non può in nessun caso essere recuperata a giornate e/o trasformata in lavoro straordinario, ed è azzerata trascorsi due mesi oltre l'anno di competenza.

TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 59 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g) CCNL23.02.2026)

1. Ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti adottati dall'ente nel rispetto delle relazioni sindacali previste.

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 s.m.i.);

TITOLO VI – SEZIONI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 24 - Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ. (art. 17 comma 1 lettera h) e art. 7 comma 4 lettera j) CCNL 23.02.2026)

1. Ai titolari di incarichi di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 17 CCNL 23.02.2026 e/o da ulteriori specifiche disposizioni di legge.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 15 e 16)

1. La distribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ), avviene secondo i criteri di seguito riportati:

- a. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva della prestazione del lavoratore. In particolare, tale retribuzione è percepita dal titolare che, a seguito di valutazione su apposita scheda, ha conseguito un punteggio almeno pari a 66/100;
- b. la quota di retribuzione di risultato viene calcolata sulla base del peso della EQ, della durata dell'incarico nell'anno di riferimento, del punteggio attribuito con la scheda di valutazione;
- c. l'importo destinato alla retribuzione di risultato dovrà essere pari ad una percentuale pari almeno al 20% del fondo destinato a remunerare le EQ.
- d. Tale indennità è corrisposta in relazione al periodo di effettivo assolvimento delle specifiche funzioni assegnate, escludendo la corresponsione per i periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, così come previsto dall'art. 71, commi 1, 1bis e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

Di seguito si riportano integralmente i commi di cui sopra:

- comma 1 "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."
- comma 1bis "1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative."

- comma 5 "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."
 - e. La valutazione delle EQ viene effettuata dal Direttore-Comandante, mentre la valutazione del Direttore Comandante viene effettuata dal nucleo di valutazione.
 - f. Il risultato della scheda di valutazione viene utilizzato per determinare la quota di retribuzione di risultato, con il seguente criterio:
 - con punteggio da 66 a 70/100 il 10% della posizione;
 - con punteggio da 71 a 80/100 il 15% della posizione;
 - con punteggio da 81 a 88/100 il 20% della posizione;
 - con punteggio da 89 a 95/100 il 25% della posizione;
 - con punteggio da 96 a 100/100 il 30% della posizione.
 - h. La corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata compatibilmente con la disponibilità del sottofondo a seguito della liquidazione della indennità di EQ.
2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente;
 3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5 CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, in relazione alla complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione della performance individuale;

Art. 26 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 16 comma 6 CCNL 2302.2026 - art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022)

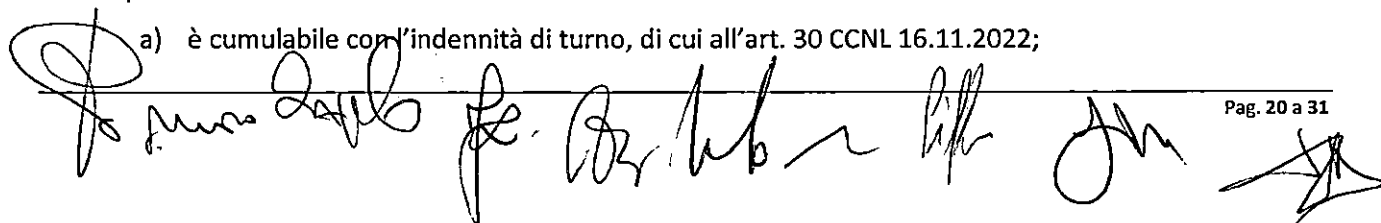
1. Secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle EQ sono poste a carico del bilancio del Consorzio.
2. Nel caso che, a monte del processo organizzativo, l'ente preveda minori stanziamenti per un nuovo assetto delle EQ, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato con il risparmio effettuato.
3. Nel caso l'ente intendesse aumentare il fondo della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, è necessario l'accordo con le parti sindacali.

TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 27 - Indennità di servizio esterno. (art. 47 art. 7 comma 4 lettera e) – art. 59 comma 3-bis)

1. Al personale della polizia locale che, via continuativa e prevalente, presta, almeno l'80% della prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni, compete un'indennità giornaliera di € 2,00.
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.
3. La presente indennità:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16.11.2022;



- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
4. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si confermeranno o si modificheranno gli importi destinati all'istituto in parola.
5. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Area.

Art. 28 - Indennità di funzione. (art. 7 comma 4 lettera w CCNL 23.02.2026 – art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene attribuita un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. L'indennità di funzione:
 - a) viene attribuita con apposito provvedimento Responsabile di Area ai propri collaboratori.
 - b) viene determinato il peso, della responsabilità attribuita, Responsabile di Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. C);
 - c) nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Comandante - Direttore;
 - d) copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;
4. In sede di accordo annuale, saranno
 - a) definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
 - b) definito l'eventuale numero massimo di Lavoratori coinvolti;
 - c) definita l'eventuale quota fissa per categoria o fascia di responsabilità;
 - d) Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), eventualmente ricalcolato sulla base delle lettere b) e c), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate dal Responsabile di Area, le copie delle schede di pesatura.
5. La presente indennità:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 25, comma 5 CCNL 23.02.2026;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 47 CCNL 23.02.2026;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 84 CCNL 16.11.2022.

6. L'indennità di funzione è erogata mensilmente.

7. Tale indennità è corrisposta in relazione al periodo di effettivo assolvimento delle specifiche funzioni assegnate ed è proporzionalmente ridotta in caso di periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, così come previsto dall'art. 71, commi 1, 1bis e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

Di seguito si riportano integralmente i commi di cui sopra:

- comma 1 "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."
- comma 1bis "1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative."
- comma 5 "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonche' le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."

Art. 29 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. (art. 7 comma 4 lettera am) CCNL 23.02.2026 - art. 98 CCNL 16.11.2022)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, l'eventuale quota determinata dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, o altro Fondo di cui al comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 45 CCNL del 23.02.2026;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 - Mensa e buoni pasto (art. 7 comma 4 lettera aa) e art. 27 comma 2)

1. Al personale che effettua la prosecuzione dell'attività lavorativa, per almeno due ore, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, matura un buono pasto di euro 7,00.
2. Nell'arco di una giornata lavorativa si prevede il diritto alla maturazione di un solo buono pasto.

Art. 31 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio. (art. 7 comma 4 lettera aa - art. 27 comma 10)

1. Ai sensi dell'articolo 27 comma 10 CCNL 23.02.2026 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - a. Al personale di vigilanza, in turno antimeridiano e pomeridiano che, in prosecuzione del turno, presta servizio straordinario per almeno due ore, e limitatamente alle ipotesi in cui detto personale non possa interrompere la prestazione lavorativa per ragioni di interesse pubblico, matura un buono pasto di euro 7,00 da usufruirsi alla fine del turno.
 - b. Al personale di vigilanza che effettui il turno serale spetta un buono pasto del valore di euro 5,50 sino al 30 novembre 2026 e di euro 7 per i servizi effettuati dal 1° dicembre 2026 in poi.
2. Nell'arco di una giornata lavorativa si prevede il diritto alla maturazione di un solo buono pasto.

Art. 32 - Welfare integrativo. (art. 45 e art. 7 comma 4 lettera h)

1. Al personale dipendente che espleta attività lavorativa in uniforme di servizio vengono riconosciuti n. 10 buoni lavanderia annui.
2. Viene altresì stabilito il risarcimento di eventuali spese sostenute per la pulitura o il riacquisto di abiti civili impiegati dal personale dipendente per l'espletamento di particolari servizi disposti dal Comando.
3. Il risarcimento potrà avvenire unicamente a seguito di presentazione di regolare ricevuta o fattura comprovante la spesa sostenuta.

Nel caso di riacquisto di capi di abbigliamento personali non più utilizzabili e per i quali il dipendente non è in grado di esibire la ricevuta comprovante il costo degli stessi, l'interessato verrà risarcito con una somma corrispondente a quanto necessario per il riacquisto del capo di abbigliamento danneggiato o, se ciò non è più possibile, con una somma corrispondente all'acquisto di un capo di abbigliamento avente caratteristiche simili

4. Le parti si impegnano a promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - f) incentivazione alla mobilità sostenibile;

- g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
5. A tale scopo le parti concordano di destinare una quota parte del Fondo risorse decentrate, da definire a seguito di specifica sessione negoziale. L'istituto è esteso anche al personale avente qualifica di E.Q..
6. Si rinvia a specifica sessione negoziale la definizione, nell'ambito delle risorse destinate dal comma 5, delle misure e delle azioni per l'attuazione di quanto previsto dal comma 4.

Art. 33 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t)

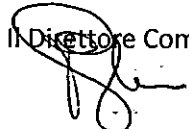
L'Amministrazione adotta, con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi, le seguenti linee di indirizzo:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

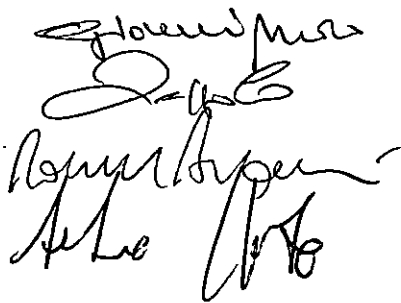
Art. 34 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.
3. Gli allegati fanno parte integrante del presente accordo.

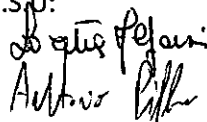
Il Direttore Comandante



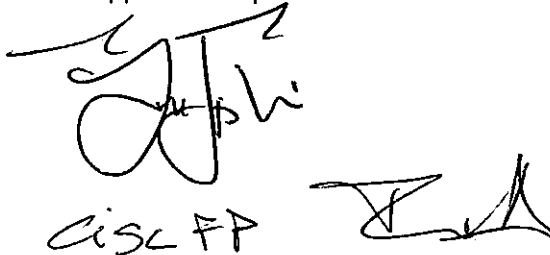
I componenti di parte pubblica:



R.S.U.:



I rappresentanti provinciali



CISL FP

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
(PROFESSIONALI)**

1. In sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, vengono definite le risorse aggiuntive, distinte per Area, destinate alle nuove progressioni economiche, con prelevamento delle stesse dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1-bis, del CCNL 16.11.2022.
2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni economiche, il Servizio personale provvede alla pubblicazione nell'area riservata del Consorzio on line e nella bacheca del personale, per 10 giorni consecutivi, di un avviso interno, destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale viene indicato il numero di "differenziali stipendiali" attribuiti a ciascuna area.
3. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare le eventuali valutazioni somministrate da precedenti amministrazioni pubbliche ed eventuali attestazioni che certificano l'anzianità di servizio presso altre amministrazioni pubbliche, se non già presentati.
4. La pubblicazione di tale avviso costituisce avvio del procedimento.
5. La progressione economica è attribuita con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo e tale decorrenza sarà decisa nell'accordo annuale.
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
8. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale e organizzativa del triennio precedente. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato e per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi.
9. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
 - a. negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
 - c. Punteggio medio acquisito superiore al 65% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 65% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 65%, il dipendente viene ammesso comunque alla graduatoria.
10. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area (professionale), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

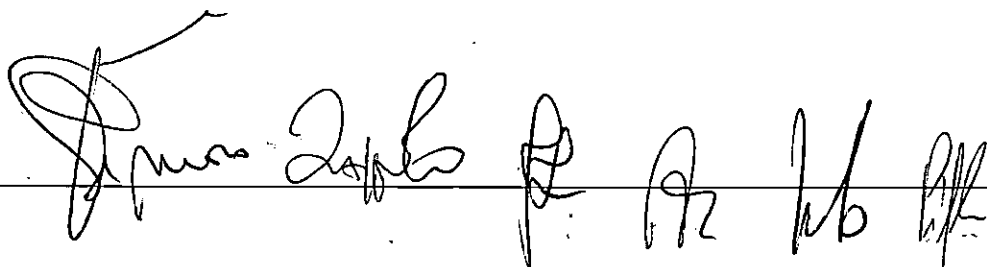
a. **incidenza della valutazione** 60% (>40%):

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

b. **incidenza esperienza professionale** 40% (<40%):

- Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
- A tal fine l'esperienza professionale sarà così conteggiata:
 - I. Esperienza maturata all'interno dell'Ente: Punti 5 per anno di servizio dalla data dell'ultima progressione o dall'assunzione, con medesimo profilo od equivalente;
 - II. Esperienza maturata in altri Enti: Punti 3 per anno di servizio dalla data dell'ultima progressione o dall'assunzione, con medesimo profilo od equivalente;

11. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente che non ha mai beneficiato di una progressione economica/differenziale stipendiale, in caso di ulteriore parità al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica/differenziale stipendiale all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età







All. B – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' ANNO _____

Settore/Area	Ufficio
Cognome	Nome
Profilo Professionale	Area

Parametro accesso	PUNTI		Punti min/max	VALORE
1. Grado di competenza specialistico/ professionale rispetto alle funzioni da svolgere	10	elevato	3/10	
	6	medio		
	3	basso		
2. Responsabilità nella gestione delle relazioni interne				
a. Con i superiori/amministratori	6	elevato	0/12	
	4	Medio		
	2	Basso		
	0	nullo		
b. Con i colleghi/collaboratori	6	elevato		
	4	medio		
	2	basso		
	0	nullo		
3. Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne				
a. Con la cittadinanza	6	elevato	0/12	
	4	medio		
	2	basso		
	0	nullo		
b. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc	6	elevato		
	4	medio		
	2	basso		
	0	nullo		
4. Coordinamento di risorse umane	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
5. Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
6. Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
7. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
8. Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
TOTALE				

Comandante / Responsabile di Area/Settore

All. C – Pesatura Indennità di Funzione

INDENNITA' DI FUNZIONE ANNO _____

POLIZIA LOCALE

Ufficio

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Area

		Peso da 1 a 10
GRADO RICOPERTO (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	Comandante;	
	Vice Comandante;	
	Commissario;	
	Vice Commissario;	
	Ispettore;	
RESPONSABILITA' (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	Funzioni e compiti di ambiti territoriali	
	Funzioni di Polizia Giudiziaria	
	Funzioni di Polizia Stradale	
	Funzioni di Pubblica Sicurezza	
	Coordinamento servizi serali	
	Funzioni e compiti in ambiti amministrativi	
DIMENSIONI ISTITUZIONALI	Superficie territorio	
	Popolazione	
Totale		

Comandante / Responsabile di Area/Settore

All. D – tipologia di permesso/ferie/recupero con indicate le modalità della richiesta e della concessione

TIPOLOGIA	FRUIBILITA'	GIUSTIFICATIVI	TERMINI RICHIESTA	VINCOLO CONTINGENTE MINIMO
ferie (art. 28 CCNL 2026)	a giorni	no	congruo anticipo per essere autorizzata entro il 3° giorno lavorativo antecedente	sì
recupero domeniche lavorate	a giorni	no	congruo anticipo per essere autorizzata entro il 3° giorno lavorativo antecedente	sì
recupero ore di straordinario	a giorni	no	congruo anticipo per essere autorizzata entro il 3° giorno lavorativo antecedente	sì
recupero festivi infrasettimanali lavorati	a giorni	no	congruo anticipo per essere autorizzata entro il 3° giorno lavorativo antecedente	sì
permessi brevi (art. 42 CCNL 2022)	a ore o frazioni di ora per un massimo della metà dell'orario di lavoro (36 ore annue), detti permessi possono essere richiesti solo dopo la predisposizione dei turni del mese e sono fruibili solo per una volta nell'arco del turno di lavoro giornaliero	no - ma va motivata la richiesta in caso di emergenza	congruo anticipo per essere autorizzata entro il 3° giorno lavorativo antecedente, o in caso di necessità, entro la prima ora dall'inizio del turno di lavoro	sì salvo emergenze

TIPOLOGIA	FRUIBILITA'	GIUSTIFICATIVI	TERMINI RICHIESTA	VINCOLO CONTINGENTE MINIMO
permessi retribuiti per concorsi ed esami (art. 31 CCNL 2026)	a giornata, riferiti solo per la data delle prove e per max 8 giorni annui	sì	congruo anticipo per essere autorizzata entro il 3° giorno lavorativo antecedente	no
permessi retribuiti per lutto (art. 31 CCNL 2026)	a giorni (3 giorni entro il 7° dall'evento)	sì	/	no
permessi retribuiti per matrimonio (art. 31 CCNL 2026)	a giorni (15 giorni consecutivi da fruire entro il 45° dal matrimonio)	sì	congruo anticipo per essere autorizzata entro il 3° giorno lavorativo antecedente	no
permessi per motivi personali e familiari (art. 32 CCNL 2026)	ad ore, frazioni di ora solo dopo la prima ora o intera giornata (max 18 ore annue)	no - ma va motivata la richiesta in caso di emergenza	congruo anticipo per essere autorizzata entro il 3° giorno lavorativo antecedente, salvo emergenze	sì, salvo emergenze
permessi donatori sangue o midollo osseo (art. 33 CCNL 2018)	intera giornata (senza limiti di numero)	sì	congruo anticipo per essere autorizzata entro il 3° giorno lavorativo antecedente, o non oltre l'inizio del turno	sì, salvo emergenze
permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 33 CCNL 2026)	ad ore, frazione di ora dopo la prima ora o a giornata (max 18 ore annue)	sì	congruo anticipo per essere autorizzata entro il 3° giorno lavorativo antecedente, o non oltre l'inizio del turno	no

