

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
STRALCIO PARTE NORMATIVA 2025 E PARTE ECONOMICA 2025**

Premesso che:

1. in data 19/12/2025 è stata sottoscritta la pre intesa di CCDI del personale non dirigente – stralcio parte normativa 2025 e parte economica 2025.
2. il Collegio dei Revisori in data 22/12/2025 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40, comma 3quiquies, D.Lgs. 165/01) e la loro coerenza con vincoli del CCNL (art. 40, comma 3bis, D.Lgs. 165/01).
3. il Presidente con Decreto n. 145 del 23/12/2025 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il giorno 29 DIC. 2025 nella sede della Provincia di Pisa si provvede **alla stipula del contratto decentrato integrativo stralcio parte normativa 2025 e parte economica 2025** fra le parti che seguono:

Per l'Amministrazione provinciale:

Il Presidente della delegazione datoriale (*Danilo D'Aco*) ____ FIRMATO ____

Il Dirigente del Settore Attuazione del programma e servizi generali (*Alessio Lari*) ____ FIRMATO ____

Il Dirigente del Settore Programmazione Risorse (*Paola Fioravanti*) ____ FIRMATO ____

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

CGIL-FP (*Orsini*): _____

CISL-FP (*Ferrante*) _____ FIRMATO _____

UIL-FPL (*Bologni*): _____ FIRMATO _____

Per le RSU

Banti _____ FIRMATO _____

Bernardini _____ FIRMATO _____

Bertini _____ FIRMATO _____

Di Cecilia _____

Giacomelli _____

Maccheroni _____ FIRMATO _____

Pastore FIRMATO

Pocci FIRMATO

Ruggeri FIRMATO

Salvadori FIRMATO

Vanni _____

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
STRALCIO PARTE NORMATIVA 2025**

Art. 1 - Modifiche articoli CCDI 19/12/2023 – PARTE NORMATIVA

1. Con il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) viene riscritta la disciplina di alcuni istituti regolati dal CCDI 2023-2025 sottoscritto in data 19/12/2023 e parzialmente modificati con i CC.CC.DD.II. sottoscritti in data successiva, con specifico riferimento a:
 - art. 9 ad oggetto “Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree”;
 - art. 10 ad oggetto “Indennità condizioni di lavoro”;
 - art. 20 ad oggetto “Indennità di servizio esterno”
2. Al fine di ricondurre ad unicità il testo del CCDI 2023-2025 vengono, inoltre, riportati gli altri articoli oggetto della parziale modifica con il CCDI 17/12/2024.
3. Gli articoli 9, 10, 12, 14, 16, 20, 21 e 22 del CCDI 19/12/2023 sono integralmente sostituiti dai seguenti.
4. La disciplina dei successivi articoli ha decorrenza 01/01/2025, salvo quanto diversamente specificato nei singoli articoli.

Art. 2 – (ex Art. 9) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree (art. 14 CCNL 16/11/2022) – Anno 2025

1. In relazione a quanto previsto dall’art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l’attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. “progressioni economiche”):
 - a) le procedure per l’assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come “procedure selettive di area”. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno a definire in sede di contrattazione integrativa il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), ai dipendenti assunti a tempo indeterminato in coerenza con le risorse decentrate stabili di cui all’art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/22.
 - b) possono partecipare alla procedura selettiva annuale i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato in servizio alla data di decorrenza della stessa e che negli ultimi 36 mesi non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale economico nella medesima area. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell’ultima progressione/differenziale effettuata. Il suddetto requisito può, altresì, essere definito di volta in volta in base alla disponibilità di risorse stabili per il finanziamento dei differenziali economici..
 - c) è inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora il procedimento disciplinare sia in corso 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all’esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
 - d) la procedura di selezione avviene mediante la determinazione da parte del Settore Programmazione e Risorse dei contingenti di personale aventi diritto in quanto in possesso dei requisiti prescritti ed alla formazione di distinte graduatorie per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto tenuto conto che, a prescindere dalle risorse disponibili, il numero delle progressioni economiche che possono essere attuate non può superare la percentuale massima del 50% degli aventi diritto.
 - e) la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del CCDI.
 - f) I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall’art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16/11/2022:
 - f.1 **VALUTAZIONE:** Media delle ultime tre valutazioni individuali 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. Per i dipendenti assunti per mobilità si terrà conto

delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza. Al punteggio sarà attribuito un peso pari al 70% del totale.

f.2 ESPERIENZA PROFESSIONALE: *(modificato ed integrato con il Contratto di interpretazione 09/04/25)*

Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 3 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.

A tal fine verrà riconosciuto il servizio prestato presso l'Ente e presso le PP.AA. dello stesso comparto o altro comparto riconducibile al D.Lgs. 165/01 con rapporto di lavoro subordinato svolto negli ultimi 10 anni nella stessa o medesima area di inquadramento (ex categoria giuridica) e nel medesimo o corrispondente profilo professionale equivalente, in quanto l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.

Al punteggio sarà attribuito un peso pari al 20% del totale.

f.3 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI. Abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento. Al punteggio sarà attribuito un peso pari al 10% del totale.

Le parti concordano di non applicare il presente criterio nell'anno 2023 e di valutarne l'applicazione dall'anno 2024. Per l'anno 2023, pertanto, al punteggio relativo al criterio d.2) sarà attribuito un peso pari al 30%.

2. Al dipendente che non ottiene progressioni economiche nella medesima area da almeno 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari ad 1 punto per sette (7) anni di NON progressione; pari a 2 punti per otto (8) anni di NON progressione; pari a 3 punti per nove (9) anni di NON progressione. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo. Tale punteggio aggiuntivo non può, comunque, risultare superiore al 3% del punteggio ottenuto mediante applicazione dei criteri di cui sopra.
3. Al fine di rendere omogenee le valutazioni dei diversi Settori, con esclusivo riferimento alla procedura anno 2023, alla media delle ultime tre valutazioni ottenuta verrà applicato il punteggio corrispondente alle seguenti fasce:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONE TIRENNALE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
FASCIA 1	da 100 a 99,01	100
FASCIA 2	da 99 a 98,01	99
FASCIA 3	da 98 a 97,01	98
FASCIA 4	da 97 a 95,01	97
FASCIA 5	da 95 in poi	PUNTEGGIO EFFETTIVO

4. Le parti si riservano di valutare l'applicazione di criteri di omogeneizzazione delle valutazioni per gli anni successivi.
5. A parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
 - a) dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica nell'area di inquadramento;
 - b) dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
 - c) dipendente più anziano di età;
6. Al termine della procedura selettiva, le graduatorie provvisorie per area di inquadramento sono pubblicate per un periodo di almeno cinque giorni consecutivi nella intranet dell'Ente o in altro luogo facilmente accessibile da parte degli interessati con l'indicazione del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato. Entro il suddetto termine gli interessati possono presentare all'Ufficio Personale osservazioni in merito a meri errori materiali nella valutazione riportata. Successivamente la graduatoria diventa definitiva.
7. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Art. 3 –Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16/11/2022) – Anno 2025

1. Le parti, ai sensi del precedente art. 2, co. 1, lett b), stabiliscono che alla procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali nell'anno 2025 possono partecipare i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato in servizio alla data di decorrenza della stessa e che negli ultimi **48** mesi non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale economico nella medesima area.

2. Le parti concordano di destinare all'istituto delle progressioni orizzontali l'importo definito al successivo art. 2 del CCDI Economico 2025.

Art. 4 – (ex Art. 10) Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/052018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa in particolari situazioni ambientali, non comuni alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore, correlata alla prestazione di servizi di controllo, presidio e manutenzione del patrimonio viario resa dagli operatori esperti del Settore Viabilità;
 - b) prestazione richiesta e resa in condizioni di stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di call center "Sanzioni Cds".
 - c) (integrato con il CCDI 17/12/2024) attività che comportano esposizione al rischio derivante dalle attività di vigilanza sui servizi di trasporto pubblico locale (limitatamente alle attività di ispezione sui mezzi di trasporto e sulle connesse fermate) ai sensi dell'art. 24 della LRT 42/1998 "Norme per il trasporto pubblico locale".

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati debitamente certificati dal Dirigente di riferimento.
3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute nello svolgimento delle attività di manutenzione da parte operatori esperti del Settore Programmazione scolastica.
 - b) attività che comportano esposizione al rischio derivante dalle attività di verifica e sopralluogo di cantiere da parte degli **Addetti tecnici**, degli Istruttori tecnici e dei Funzionari del Settore Programmazione scolastica e del Settore Viabilità.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale sulla base dei dati debitamente certificati dal Dirigente di riferimento.
4. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
 - a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di **"agenti contabili"** e/o "sub agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
 - b) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, è commisurata all'entità delle somme che vengono consegnate all'agente contabile secondo la graduazione giornaliera in rapporto al valore medio mensile.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

Condizione di lavoro		Importo lordo giornaliero
personale esperti esposto al disagio di cui al punto 2a		€ 5,50
personale esposto al disagio di cui al punto 2b		€ 4,00
personale esposto a rischio di cui al punto 3		€ 2,00
personale con funzioni di agente contabile	media mensile di valori di cassa maneggiati fino a 10.000,00	€ 2,50
	media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000,00	€ 3,00
personale con funzioni di sub agente contabile	media mensile di valori di cassa maneggiati fino a 10.000,00	€ 1,50
	media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000,00	€ 1,75

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono tra loro cumulabili.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.
8. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.
9. Le parti concordano di effettuare un monitoraggio periodico della spesa relativa alle varie indennità erogate divisa per tipologia e contenute anche il numero dei beneficiari.
10. **Le modifiche introdotte con il presente CCDI al comma 3, lett. b) ed al comma 4, lett. a) trovano applicazione a partire dal 01/01/2026.**

Art. 5 – (ex Art. 12) Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (modificato con il CCDI 17/12/2024)

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 (compresi anche gli incentivi per il personale della centrale unica di committenza). Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - b) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese) secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
2. per i dipendenti **non titolari** delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16/11/2022, calcolata al netto di oneri riflessi e IRAP, la quota di performance totale (organizzativa più individuale) viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Scaglione Incentivo	Abbattimento percentuale, calcolato sui compensi di cui sopra e decurtato sulla quota di performance totale (organizzativa più individuale) ¹	
Fino a € 500	0,00%	Della quota incentivo fino a €. 500,00
Da 500,01 a 1.500 euro	5,00%	Della quota incentivo oltre 500,01 e fino a 1.500,00 e comunque non oltre la metà del premio produttività corrisposto
Da 1.500,01 a 8.000 euro	10,00%	Della quota incentivo oltre 1.500,01 e fino a 8.000,00 e comunque non oltre la metà del premio produttività corrisposto
Oltre 8.000,01 euro	15,00%	Della quota incentivo oltre 8.000,01 00 e comunque non oltre la metà del premio produttività corrisposto

La decurtazione, progressiva a scaglioni, è la sommatoria degli importi calcolati per ogni scaglione. In ogni caso la quota recuperata non potrà eccedere la metà dell'importo del premio di produttività corrisposto. **Le somme non erogate per effetto della perequazione costituiscono economie e sono ridistribuite sulla performance di tutti i dipendenti che non hanno subito decurtazioni sulla base della tabella di cui al presente comma 2.**

Con riferimento ai meccanismi di perequazione di cui al presente articolo, in considerazione della radicale modifica delle modalità di calcolo, le parti concordano di valutarne i riflessi sulla produttività e di confrontarli con le risultanze degli anni precedenti, anche al fine di applicare eventuali correttivi.

3. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16/11/2022, calcolata al netto di oneri riflessi e IRAP, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Scaglione Incentivo	Abbattimento percentuale, calcolato sui compensi di cui sopra e decurtato sull'indennità di risultato corrisposto	
Da 0,00 a €1. 500,00	0,00%	Della quota incentivo fino a €. 1.500,00
Da 1.500,01 a 8.000 euro	10,00%	Della quota incentivo oltre 1.500,01 e fino a 8.000,00 e comunque non oltre la metà dell'indennità di risultato corrisposto
Oltre 8.000,01 euro	15,00%	Della quota incentivo oltre 8.000,01 00 e comunque non oltre la metà dell'indennità di risultato corrisposto

La decurtazione, progressiva a scaglioni, è la sommatoria degli importi calcolati per ogni scaglione. In ogni caso la quota recuperata non potrà eccedere la metà dell'importo del premio di risultato corrisposto.

Le somme non erogate costituiscono economie e sono ripartite a titolo di risultato fra tutti gli altri titolari delle posizioni di EQ che non hanno subito decurtazioni sulla base della tabella di cui al presente comma 3. La ripartizione sarà ponderata sulla base della pesatura della posizione.

Con riferimento ai meccanismi di perequazione di cui al presente articolo, in considerazione della radicale modifica delle modalità di calcolo, le parti concordano di valutarne i riflessi sull'indennità di risultato, anche al fine di applicare eventuali correttivi.

4. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
5. **Le parti danno atto che, per effetto della modifica apportata con il CCDI 17/12/2024, le decurtazioni effettuate sulla produttività dell'anno precedente, vengono conguagliate ai soggetti interessati.**

¹ Esempi di calcolo:

incentivo 1.000,00 euro

Scaglione	%	Importo base di calcolo della %	Importo da decurtare sulla performance totale org.va e indiv.le
Fino a 500 euro	0%	0,00	0,00 euro
Da 500,01 a 1.000,00	5%	500,00 (1.000-500)	25,00 euro
TOTALE decurtato dal premio di produttività		25,00 euro	

incentivo 2.000,00 euro

Scaglione	%	Importo base di calcolo della %le	Importo da decurtare sulla performance totale org.va e indiv.le
Fino a 500 euro	0%	0,00	0,00 euro
Da 500,01 a 1.500,00	5%	1.000,00 (1.500-500)	50,00 euro
Da 1.500,01 a 8.000,00	10%	500,00 (2.000-1.500)	50,00 euro
TOTALE decurtato dal premio di produttività		100,00 euro	

Art. 6 – (ex Art. 14) Reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposito Regolamento, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro **12,00** per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Il personale avente diritto all'indennità viene individuato con atto dirigenziale in base alle esigenze e all'organizzazione dell'Ente.
5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata a situazioni di emergenza climatica o ambientale, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può, su base volontaria, essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 8 volte, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti.
6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
8. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
9. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

Art. 7 – (ex Art. 16) Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16/11/2022)

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati **(in modo tale che il turno maggiormente effettuato rientri tra il 75% ed il 25% del totale dei turni)**;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021. È riconosciuta al personale turnista la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui al presente punto, ferma restando la predetta maggiorazione.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Al personale della Polizia provinciale, l'indennità di turno viene corrisposta unicamente per lo svolgimento di prestazioni in turnazioni continuative su 6 giorni, senza interruzione nei giorni di festività, compresa quella infrasettimanale. Le articolazioni dell'orario di lavoro previste per la Polizia provinciale possono prevedere anche una sovrapposizione di diverse tipologie di turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
10. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.
11. **La disciplina contenuta nel presente articolo trova applicazione a partire dal 01/01/2026**

Art. 8 – (ex Art. 20) Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL vigente.
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 del servizio stesso in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede della Provincia per un periodo superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. È escluso in ogni caso dal computo dell'operatività dell'istituto, qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, dovuta a qualsiasi causale e titolo, nonché le assenze orarie giornaliere in misura superiore al 50% dell'orario giornaliero.
4. Per la misura dell'indennità di cui al comma 1 si tiene conto delle caratteristiche delle prestazioni in ambiente esterno, con riferimento alla diversa graduazione del rischio e del disagio connessa all'esposizione esterna quale presupposto indicato nella norma contrattuale.
5. Sono conseguentemente definite le tipologie di prestazione esterna a cui corrisponde la relativa indennità di servizio esterno per i servizi di vigilanza:

	Importo lordo giornaliero
Servizio esterno per controlli in materia venatoria-ambientale, polizia stradale e di tipo istituzionale	€. 5,00
Servizio esterno per ordine pubblico (non remunerato da altro)	€. 10,00

6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i. (*possessione qualifica di agente di P.S. e svolgimento funzioni di P.G.*);
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Art. 9 – (ex Art. 21) Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022) (modificato con il CCDI 17/12/2024)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, determinata entro l'importo massimo previsto dal CCNL vigente.
3. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - a. del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - b. delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente
4. Tenuto conto dei suddetti criteri di natura quantitativa e qualitativa, l'importo dell'indennità è determinato:
 - a. fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, elevabile fino a Euro 4.000,00 per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ;
 - a. fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEGLI ISTRUTTORI
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi;
 - f) **non** è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
6. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziate con il CCDI.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Art. 10 – (ex Art. 22) Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 del CCNL 16/11/2022) (modificato con il CCDI 17/12/2024):

1. Le parti prendono atto che una somma pari ad €. 1.500,00 derivante dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 è destinata, in coerenza con le previsioni legislative, a copertura dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio in favore del personale di Polizia provinciale in servizio con rapporto a tempo indeterminato.”

Art. 11 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia al CCDI

19/12/2023 ed ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO ANNUALITÀ 2025

Art. 1 – Determinazione Fondo delle risorse decentrate anno 2025

1. Si da atto:
 - 1.1. della determinazione n. 632 del 16/04/2025 con la quale la Dirigente del Settore Programmazione Finanziaria e Risorse ha quantificato e costituito il Fondo Risorse Decentrate anno 2025 – **Parte stabile**, per un importo complessivo di €. **1.043.020,61**, così determinato:
 - a. risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 (al netto dell'importo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e della riduzione corrispondente alla quota annua destinata al personale della funzione delle Politiche del Lavoro trasferito ai sensi della L.R. n°28 dell'8/06/2018 a far data dal 28/06/2018) pari ad €. 880.176,38;
 - b. risorse di cui all'art. 67, comma 2, CCNL 21/05/2018 lettera a) pari ad €. 34.611,20;
 - c. risorse di cui all'art. 67, comma 2, CCNL 21/05/2018 lettera c) pari ad €. 33.450,85;
 - d. risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettera b), (84,50*193), pari ad €. 16.308,50;
 - e. risorse di cui all'art. 79, comma 1 lett. d), pari ad €. 19.315,82;
 - f. risorse di cui all'art. 79, comma 1 bis, pari ad €. 59.157,86;
 2. del Decreto presidenziale n. 77 del 25/06/2025, del Decreto presidenziale n. 141 del 21/11/2025 e del Decreto presidenziale n. 144 del 23/12/2025 con il quale sono state espresse ed integrate le direttive per la contrattazione decentrata anno 2025 autorizzando l'incremento stabile del Fondo Risorse Decentrate consentito dall'art. 14, comma 1-bis, del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 (cd. Decreto PA) per un importo pari ad €. 210.000,00 (al netto degli oneri a carico dell'Ente).
 3. in attuazione dei provvedimenti sopra richiamati, con determinazione n. 1962 del 23/12/2025 la Dirigente del Settore Programmazione Finanziaria e Risorse ha integrato il Fondo Risorse Decentrate con le ulteriori risorse messe a disposizione dall'Amministrazione a titolo di **Parte stabile e variabile**:
 - a. Art. 14, comma 1-bis D.L. 25/2025: incremento stabile del Fondo, pari ad €. **210.000,00**;
 - b. Art. 79, comma 3: Incremento delle risorse di cui al comma 2, lett. c) in misura non superiore allo 0,22% monte salari 2018, pari ad €. **8.000,00** – QUOTA ANNO 2025;
 - c. Art. 79, comma 2, lett. b) €. 17.000,00 (corrispondente allo 0,1296% del MS. 1997);
 - d. Adeguamento in applicazione dell'art. 33 del D.L. 39/2019, convertito con L. 28/06/2019, n. 58, pari ad €. **17.000,00**;
 4. Nell'anno 2025 si rendono inoltre disponibili le seguenti risorse derivanti dalle economie del Fondo dell'anno precedente:
 - a. Euro **5.596,90** relative al risparmio sul Fondo Lavoro Straordinario 2024
 - b. Euro **46.619,22** relative ad economie su Fondo 2024 (risparmio voci di spesa)
 5. sulla base delle comunicazioni dei Dirigenti allegate al presente CCDI, confluiscono, inoltre, nel Fondo Risorse Decentrate le risorse di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 21/05/2018 lettera c) Risorse derivanti da disposizioni di legge (INCENTIVI PROGETTAZIONE E AVVOCATI) pari a complessivi €. 105.146,75 .
 6. Per effetto di quanto sopra le risorse di parte stabile del Fondo ammontano ad €. **1.208.020,61** e l'incremento di parte variabile del Fondo è quantificata (al netto degli incentivi) in complessivi Euro **94.216,12** per un totale complessivo del FRD di €. **1.302.236,73**, di cui €. **416.609,50** non soggette al limite dell'art 23, comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017.

Art. 2 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

1. Le parti convengono, considerato l'ammontare dell'incremento consentito dall'art. 14, comma 1-bis, del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 (cd. Decreto PA), pari ad € 210.000,00 di incrementare **stabilmente** le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione nella misura di € 45.000,00 annui, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera u) del CCNL 16.11.2022.
2. Nell'ambito delle risorse stabili del Fondo risorse decentrate, le parti individuano la quota da destinare per l'anno 2025 al finanziamento dei differenziali stipendiali, da attribuire nella misura massima del 50% rispetto agli aventi diritto di ciascuna Area di inquadramento, in base ai criteri riportati nell'art. 9 del CCDI 2023/2025 come riportati all'art. 1 dello stralcio normativo del presente contratto.

3. Le parti concordano che l'ammontare del Fondo per le Risorse Decentrate anno 2025, così come definito dagli atti di costituzione dell'Amministrazione sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

Incremento stabile delle risorse di cui all'art. 17 co. 6 CCNL 16.11.2022 (retribuzione di posizione e di risultato incarichi di Elevata Qualificazione) ai sensi dell'art. 7 co. 4 lett. u) CCNL 16.11.2022	€.	45.000,00
---	-----------	------------------

Posta di destinazione		Importo
1 – Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1 – CCNL 16/11/2022 (utilizzo vincolato)		
a) Progressioni economiche consolidate	€.	400.000,00
b) Differenziali stipendiali B1/B3 e D1/D3 (dal 01/04/2023)	€.	52.000,00
c) Indennità di comparto	€.	100.000,00
d) Indennità ex-8° q.f.		1.000,00
e) Indennità centralino		1.000,00
2 – Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, commi 2 e 3 – CCNL 16/11/2022		
a) Indennità di condizione di lavoro, reperibilità, maneggio valori e maggiorazioni. (Comprensivo Indennità Servizio Esterno Polizia)	€.	197.000,00
b) Indennità per la Polizia Provinciale	€.	7.700,00
d) Specifiche responsabilità di cui all'art. 11 del CCDI normativo e del Regolamento sulle specifiche responsabilità	€.	100.000,00
e) Differenziali stipendiali dal 01/01/2025	€.	23.000,00
f) Performance Organizzativa	€	294.375,71
g) Performance individuale	€.	126.161,02
Totale destinazione	€.	1.302.236,73

NOTA CONGIUNTA

Le parti assumono l'impegno di avviare le trattative per il nuovo ccdi entro e non oltre il 31 gennaio 2026.

Le parti, inoltre, assumono l'impegno di:

- verificare ed applicare ulteriori incrementi ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis DL 25/2025 con particolare riferimento alla misura della quota relativa all'1,2 dell'anno 2025;
- rideterminare appena possibile il valore limite delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) riservandosi di darne piena attuazione.