



CSA Regioni Autonomie Locali

SEGRETERIA NAZIONALE

Via Goito, 17 - 00185 - Roma

Tel 06-490036 - Fax 06-4464779

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

<http://www.csaral.it>

Roma, 10 gennaio 2018

Prot. N. 08/SN/CSA

ARAN - Protocollo Entrata



N.0000307/2018 del 10/01/2018

ALLEGATO A

PIATTAFORMA CONTRATTO POLIZIA LOCALE

PREMESSA

Con il CCNL 24 gennaio 2004 è stata evidenziata l'esigenza di salvaguardare la piena autonomia organizzativa dei Corpi di Polizia Locale, sia con riferimento ai compiti tecnico-operativi che riguardo al loro assetto organizzativo interno, sottolineando la diretta dipendenza funzionale del responsabile del Corpo o servizio dal capo dell'Amministrazione. In tale sede è stata inoltre sancita l'integrazione dell'esperienza professionale raggiunta con il necessario arricchimento dei livelli di professionalità legati all'esercizio delle funzioni, tramite percorsi formativi di aggiornamento e qualificazione per la valorizzazione professionale.

Specificità e autonomia sono dunque gli elementi di peculiarità e di atipicità che contraddistinguono la Polizia Locale, che non è materia di esclusiva pertinenza delle autonomie locali in quanto investita a svolgere un ruolo polifunzionale nei confronti della comunità locale, regionale e nazionale ed è chiamata a risponderne a diverse autorità dello stato, oltre a quella comunale, nell'esercizio delle sue funzioni attribuite *ex lege*. Non appaiono suscettibili di diversa interpretazione le pronunce giurisprudenziali di ogni livello, fra le innumerevoli dello stesso tenore, le quali ribadiscono che:

"la polizia municipale è caratterizzata dalla peculiarità e atipicità delle funzioni attribuite che concernono una attività di polizia locale la cui azione è preordinata alla tutela del pubblico interesse, dovendo garantire la sicurezza, la salvaguardia e l'ordinata e civile convivenza della collettività. La normativa di riferimento è costituita dalla legge 65/86, lex specialis" (Corte d'Appello Trib. Roma, 16 maggio 2002);

"in riferimento alle previsioni della legge speciale 65/86, a seguito dell'istituzione del Corpo di Polizia Municipale si dà vita ad un'entità organizzativa unitaria ed autonoma da altre strutture organizzative del Comune, con al vertice un Comandante che ha la responsabilità del Corpo e che ne risponde direttamente al Sindaco." (Consiglio di Stato, Sezione V, sentenza del 27 agosto 2012, n. 4605);

La sentenza qui in esame, non manca poi di rilevare che l'autonomia del Corpo di Polizia Locale si spiega anche *"in ragione della specifica caratterizzazione delle funzioni del personale che vi appartiene, specialmente considerando l'attribuzione al medesimo, in via ordinaria, delle funzioni di polizia giudiziaria, di polizia stradale e di pubblica sicurezza con*



riconoscimento della relativa qualità". Questa rinnovata interpretazione giurisprudenziale amministrativa ribadisce la piena autonomia della Polizia Locale e, in special modo del suo Comandante, non soltanto sotto il profilo tecnico-operativo, ma anche avuto riguardo al suo assetto organizzativo interno;

In modo puntuale, rigoroso ed incontestabile, afferma come l'attività di polizia, quale quella assolta dai Corpi e Servizi di Polizia Locale, configura l'esercizio di una pubblica funzione e non di un pubblico servizio: *"emerge come la funzione di polizia affidata dall'ordinamento ai Comuni risulti essere una funzione di dimensioni vastissime coincidente con tutte le competenze del Comune e comprendente tutta l'attività di polizia amministrativa. l'attività istituzionale del Corpo di polizia municipale costituisca espletamento di una funzione - quella di polizia - e non prestazione di un servizio e si sottragga, in quanto tale, all'applicazione del citato art. 22 della L. n. 142/90".....[.....]....Il Corpo di Polizia Municipale è, infatti, la "struttura organizzativa" attraverso la quale l'ente locale esercita, nell'ambito del proprio territorio, le "funzioni" di polizia ad esso affidate, i cui contenuti e la cui natura sono stati dianzi ampiamente precisati, sia con riferimento alla legislazione statale che a quella regionale, funzioni che assumono anche rilevanza esterna all'Amministrazione quando gli appartenenti al Corpo agiscono quali ufficiali o agenti di polizia giudiziaria.....[.....]...La Polizia municipale esercita, dunque, sia pure nell'ambito del territorio comunale - a differenza degli organi di polizia dello Stato - una specifica ed essenziale "funzione", cioè un'azione essenzialmente diretta all'esplicazione di pubbliche potestà qual'è, appunto, quella di polizia che ha, come si è detto, una propria "causa" tipica, diversa da quella degli altri poteri amministrativi".*

Inoltre, *l'attività di polizia municipale rappresenta tipica espressione della potestà di polizia diretta sostanzialmente ad imporre il rispetto, da parte della collettività presente sul territorio, delle regole di convivenza contenute nelle leggi e nei regolamenti, intervenendo sia in via preventiva (attraverso l'attività di polizia amministrativa e di sicurezza), che in forma repressiva (detta anche attività di polizia giudiziaria)"* (TAR Lazio, Sezione II bis - Sentenza 3 luglio - 30 settembre 1997, n.1512 come pienamente confermata dal Consiglio di Stato, Sez. V, 12 agosto 1998 n.1261).

Il riconoscimento economico-contrattuale di tali specificità e peculiarità oggi previsto dalla normativa, è possibile solo in ambito di contrattazione collettiva nazionale, e resta, ad oggi, confinato nella sola indennità cosiddetta di "vigilanza", che resta l'unica voce "riservata" al personale della Polizia Locale, fermo restando che tutte le altre possibili indennità del CCNL sono previste per la generalità dei dipendenti del comparto c.d. *amministrativi*.

Una volontà, incredibilmente, mai applicata per la Polizia Locale, se non in misura ridicolmente assai inferiore con i successivi D.P.R. 268/1987 (lire 1.080.000 annuali) e D.P.R. 333/1990 (lire 1.480.000 annuali) e addirittura nemmeno più ipotizzabile dopo la sua abrogazione all'epoca dell'introduzione della privatizzazione e della contrattualizzazione del personale del comparto enti locali (riforma Amato/Cassese) attraverso il D.lgs. 29/93, oggi D.Lgs. 165/01 (Testo Unico Pubblico Impiego).

Non vi è dubbio che la privatizzazione del 1993 ha demandato alla contrattazione nazionale l'onere di definire nell'originario indirizzo del cassato art. 10 della Legge Quadro 65/86 la pesatura in termini economici di una specifica indennità inerenti le funzioni esercitate dai lavoratori della Polizia Locale - parametro Forze di Polizia a ordinamento civile - con un risultato ben visibile: né l'Aran attraverso gli atti di indirizzo, né le organizzazioni sindacali hanno voluto, fin d'allora, assumersi le dovute responsabilità verso una categoria di lavoratori, non assimilabile con quella degli amministrativi, per il giusto riconoscimento economico/contrattuale. Si è proceduto semplicemente "lavandosene le mani" attraverso le



enunciazioni esplicitate nel titolo III del CCNL 2002 - 2005, demandandole all'iniziativa del legislatore. Si stabiliva in tale occasione solo formalmente:

«La modifica degli assetti istituzionali, a partire dalla modifica del Titolo V della Costituzione, e la necessità di costruire politiche integrate per la sicurezza, per corrispondere ai bisogni e alle nuove sollecitazioni dei cittadini, hanno dato vita ad un confronto tra gruppi politici, associazioni del sistema delle autonomie, organizzazioni sindacali, Parlamento e Governo, finalizzato alla rivisitazione e all'aggiornamento della legislazione in materia di polizia locale.

Le parti, nel condividere l'urgenza della nuova disciplina legislativa, concordano sulla necessità di riconoscere:

** la centralità delle città nello sviluppo delle politiche della sicurezza;*

** il nuovo potere legislativo affidato alle regioni;*

** il rispetto dei diversi livelli istituzionali;*

** il ruolo specifico della polizia locale, come servizio di polizia dei comuni e delle province, definendone coerentemente compiti e funzioni.*

Le parti, in attesa del nuovo assetto legislativo, al fine di non disperdere il lavoro e le competenze sin qui svolte dalla polizia locale, richiamano l'esigenza che i modelli organizzativi degli enti siano ispirati al potenziamento e alla valorizzazione del settore, in particolare sui seguenti temi.

Autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale

Le parti concordano, nel rispetto di quanto sancito dalla legge n. 65 del 1986, sulla esigenza di salvaguardare la piena autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale, sia con riferimento ai compiti tecnico-operativi che riguardo al loro assetto organizzativo interno, sottolineando la diretta dipendenza funzionale del responsabile del corpo o del servizio dal capo dell'amministrazione.

Formazione e sviluppo professionale

Le parti concordano nel ritenere che le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti con significativa esperienza professionale nonché mediante percorsi di aggiornamento e di qualificazione rivolti alla valorizzazione professionale del personale addetto ai relativi servizi negli enti; pertanto gli enti, in sede di attuazione della disciplina delle progressioni verticali di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, tengono prevalentemente conto dei suddetti percorsi.

Copertura assicurativa

Le parti, alla luce della sentenza della Corte di Cassazione n. 16364 del 20.11.2002, che ha stabilito che l'attività prestata dal "vigile urbano" addetto, a piedi, alla viabilità stradale rientra tra le attività protette, equiparandole a quelle ad alto rischio previste dall'art. 1, comma 3, del D.P.R. n. 1124 del 1965, in virtù del principio generale secondo cui "a parità di rischio infortunistico deve corrispondere parità di tutela", si impegnano ad attivarsi nei confronti degli organismi competenti al fine di rendere concreto il principio sopra esposto.»

Quanto sopra si è tradotto - in concreto - con la sola "indennità di Vigilanza" pari a euro 1110,84 annui o 780,30 annui, indistintamente per tutti (agenti e ufficiali) ben al di sotto di c.ca 3700 euro annui della relativa indennità di funzione (pensionabile) di un neo assunto agente della polizia ad ordinamento statale, parametrata al 80% del cassato art. 10 L. 65/86.

Nei successivi CCNL le "parti" non hanno più avvertito alcuna "necessità di riconoscere" nulla! Altrettanto può dirsi per i Comuni e più in generale gli Enti i quali, a livello locale e decentrato, non hanno avvertito neanche il principio/dovere di riconoscere un'area di contrattazione separata, salvo il solo Comune di Milano che fin dal 2001 ha proceduto in tale



direzione, salvaguardando il particolare ruolo dei lavoratori della Polizia Locale con un contratto separato. Grazie a tale *unicum*, la locale amministrazione ha potuto valorizzare la gravosità delle attività del personale della Polizia Locale, con strumenti contrattuali condivisi anche dalla Corte dei Conti della Lombardia, interrompendo una linea di indirizzo indebitamente contraria da parte dell'Aran - e relative erronee deduzioni da parte del MEF - che hanno portato ad un indiscriminato e ingiustificato taglio della retribuzione.

In questa contrattazione quelle "parti" si devono assumere la responsabilità nel chiarire in modo univoco la specificità della Polizia Locale traducendola attraverso uno specifico ordinamento, specifiche indennità e una ripartizione netta delle risorse economiche da denominarsi FESI (Fondo Efficienza Servizi Istituzionali). Il CSA RAL si assume concretamente fin da ora tale responsabilità!

Questa O.S., in attesa di una legge organica di riforma del settore dove si riconoscano gli stessi benefici e diritti giuridici, previdenziali ed economici del personale delle Forze di Polizia Statali ad ordinamento civile, pur mantenendo la dipendenza contrattuale nell'Ente Locale, così come rivendicato nei recenti scioperi nazionali del 12 febbraio 2015 e 13 maggio 2016, nei numerosi convegni presso le sedi istituzionali e nella recentissima audizione al Parlamento Europeo a supporto della Petizione n. 0696/2016, rivendica uno specifico Contratto di Polizia nel CCNL.

Volontà e impegno delle "parti" e non solo. Anche le "parti" non visibili (Governo, Anci, etc.) devono dimostrare la stessa volontà e impegno per tradurre contrattualmente quanto si richiede alla Polizia Locale.

L'evoluzione legislativa a contrasto dei numerosi fenomeni di criminalità e sicurezza sociale, vede sempre più la Polizia Locale direttamente coinvolta nel controllo integrato del territorio. Infatti, il decentramento amministrativo e il trasferimento di funzioni dallo Stato alle Regioni e agli enti locali, attuato con la L. 59/1997 e il D.Lgs. 112/1998, e la riforma costituzionale del 2001, che ha modificato il Titolo V della Parte seconda della Costituzione, hanno portato alla rivendicazione, da parte degli enti locali, di un ruolo sempre maggiore nelle politiche della sicurezza urbana, in osservanza al principio di sussidiarietà e, dunque, all'opportunità di allocare funzioni e poteri pubblici ai livelli istituzionali più vicini al cittadino. I primi patti per la sicurezza sono stati stipulati nel 1997: essi prevedevano forme di collaborazione tra gli organismi statali e gli enti locali e territoriali nel campo della sicurezza e della tutela della legalità. Nel 2006 risultavano essere stati attivati circa 400 strumenti pattizi con varia denominazione.

Con la legge finanziaria del 2007, si è data una base normativa a questi strumenti di collaborazione Stato/enti territoriali nel campo della sicurezza: il comma 439 dell'art. 1 della L. 296/2006 (legge finanziaria per il 2007) ha autorizzato i prefetti a stipulare convenzioni con le regioni e gli enti locali per realizzare programmi straordinari per incrementare i servizi di polizia, di soccorso tecnico urgente e per la tutela della sicurezza dei cittadini, accedendo alle risorse logistiche, strumentali o finanziarie che le regioni e gli enti locali intendono destinare nel loro territorio per questi scopi.

Il 20 marzo 2007 è stato stipulato un Patto per la sicurezza tra il Ministero dell'Interno e l'ANCI, che coinvolge tutti i comuni italiani e, nell'ambito di questo accordo cornice, un'intesa per la sicurezza delle aree urbane con i sindaci delle città sedi di aree metropolitane.

Il Patto con l'ANCI costituisce l'accordo quadro di riferimento per sviluppare con i comuni accordi locali, nel quadro di un rapporto di sussidiarietà tra gli organismi statali e gli enti locali e territoriali, ed ha fissato alcune linee di indirizzo per sviluppare tali accordi e le iniziative congiunte da realizzarsi in collaborazione con il Ministero dell'interno; tra le quali rilevano:

- la previsione di risorse organizzative e finanziarie adeguate da parte di tutti i soggetti contraenti;



- iniziative per il reclutamento, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dei Corpi di Polizia Locale e di altri operatori della sicurezza, nell'ottica di un innalzamento dei livelli di professionalità, creando così le condizioni per una integrazione tra gli operatori nel quadro delle iniziative in tema di "sicurezza diffusa", con possibile organizzazione di "pattuglie miste";
- la realizzazione di forme di interoperabilità tra le sale operative delle Forze di Polizia e quelle delle Polizie Locali e promozione della collaborazione dei rispettivi sistemi informativi;

Ad ulteriore conferma la novella del D.L. n. 14 del 20/02/2017 – convertito in Legge n. 48 del 20/04/2017 - SICUREZZA URBANA, che ha ulteriormente ricompreso le competenze della Polizia Locale, al pari delle altre forze di Polizia Statali, nel controllo del territorio oltre ad una previsione più marcata in merito a forme di collaborazione integrata, scambio informativo, aggiornamento professionale. Tutto ciò senza alcun relativo riconoscimento economico ma, il paradosso più evidente, è che i relativi "fondi speciali", finanziati dai Comuni e dalle Regioni, destinano le risorse per finanziare l'assegnazione di immobili, spese per veicoli, carburante, etc., a favore delle Forze dell'ordine dello Stato e non a alle Polizie Locali!

La volontà dello Stato va in una direzione più che evidente: potenziamento del ruolo e la maggiorazione dei compiti affidati alla Polizia Locale; spetta alla contrattazione nazionale e a quella di secondo livello tradurre tali gravosi impegni nel giusto riconoscimento economico, giuridico e contrattuale. A tal fine questa O.S. contrattualmente rivendica pari "tutele" per "pari funzioni", pari trattamento "previdenziale", pari "trattamento economico", in ossequio all'art. 3 della Costituzione.

Obiettivi CSA RAL

Definire e rinnovare gli istituti contrattuali "ibridi", più idonei alla generalità del restante personale del comparto che non alle specifiche attività di istituto della Polizia Locale.

L'intento nonché l'auspicio della delegazione trattante di questa organizzazione sindacale, per il buon fine di questa contrattazione è:

1. il prioritario rispetto della tutela della salute e della sicurezza, migliori condizioni di lavoro, da realizzare anche con idonei mezzi e misure organizzative di protezione e tutela, contestualmente all'aggiornamento e alla formazione professionale permanente;
2. la puntuale regolamentazione sostitutiva del vuoto legislativo creatosi dopo l'esclusione del personale appartenente alla Polizia Locale, al pari del personale delle Forze di Polizia statali e delle Forze Armate, dal rispetto della "Normativa nazionale in materia di orario di lavoro" di cui al D.Lgs 08.04.2003 n. 66 e D.Lgs 19.07.2004 n. 213, in attuazione delle Direttive 93/104/CE del Consiglio del 23.11.1993 e 2000/34/CE del 22.06.2000 del Parlamento Europeo e del Consiglio, come sancito dalla Corte di Appello di Torino - sentenza 29.03.2011 n. 164;
3. il riconoscimento del lavoro svolto dalla Polizia Locale tra le categorie a "rischio" - "disagiate" - "usuranti" e relativo inserimento tra quelle già previste ai fini dei relativi benefici, quali il diritto al pensionamento anticipato;
4. La salvaguardia della priorità, per le peculiarità e funzioni di legge della Polizia Locale, delle indennità ove legalmente adeguate e sostenibili, in luogo di rischiosi e inadeguati criteri di retribuzione accessoria che correlano le attività d'istituto ai risultati legati alla "performance" o forme improprie di "produttività", che debbono restare avulsi dal principio dell'esercizio delle funzioni.



Per quanto sopra, si sostiene il principio che ogni forma di cd. "produttività" non può che essere parametrata con i criteri già in uso per il personale delle forze di polizia dello stato ad ordinamento civile;

5. la previsione di una quota da destinarsi all'assistenza e previdenza integrativa del personale della Polizia Locale ex art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 (Codice della Strada), alla luce delle potenzialità offerte dai nuovi vincoli di destinazione dei proventi come disposto dalla L.122/2010;

VISTO

l'atto di indirizzo verso l'ARAN per il rinnovo contrattuale del personale per il triennio 2016 - 2018, da parte dei Comitati di Settore Autonomie Locali e Regioni Sanità;

ATTESO

che le risorse economiche sono state individuate nei singoli bilanci degli enti ai quali grava quindi il compito di finanziarle, dovendo altresì assicurare il rispetto del vincolo imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs n.75 del 25.05.2017;

CONSIDERATO che l'atto d'indirizzo

- conferma nella Parte Comune alla voce 2.4 - Struttura salariale - l'intento di addivenire ad un meccanismo in cui una congrua parte della retribuzione corrisposta sia legata ad incrementi di produttività, particolari svolgimento di mansioni, ecc.. , o comunque altri istituti tutti rientranti tra quelli finanziati con i fondi dei singoli enti;
- prevede "Sezioni Speciali e Specifiche Professionalità" all'interno del CCNL elencando il personale della Polizia Locale tra quello rientrante;
- indica che la specificità della Polizia Locale potrà, dal punto di vista contrattuale, essere salvaguardata esclusivamente attraverso l'applicazione dell'ipotesi di cui all'art. 40 comma 2 del D.Lgs 165/01 "*Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità*";
- in materia di turnazione prevede la necessità di chiarire definitivamente che la prestazione lavorativa in turno svolta in una giornata festiva è una ordinaria giornata di lavoro, e che al personale turnista che ordinariamente in base al turno assegnato presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva, non si applica la disciplina del riposo compensativo a recupero della festività lavorata o la corresponsione dello straordinario di cui all'art. 24 CCNL 14/09/2000;

RITENUTO

che in attesa di una riforma del quadro normativo di riferimento che miri alla parificazione giuridica, previdenziale ed economica con le forze di polizia dello stato ad ordinamento civile, è obbligo delle parti assumere tutte le iniziative mirate alla salvaguardia sia delle funzioni che dei finanziamenti occorrenti allo svolgimento delle stesse.

PROPONE ALLE PARTI

la seguente piattaforma di un Contratto di Polizia Locale nel CCNL Funzioni Locali



CONTRATTO POLIZIA LOCALE

Titolo I - Disposizioni generali

Art.1 - Campo di applicazione

Le presenti disposizioni si attuano a tutto il personale del comparto appartenente alla Polizia Locale.

In tale ambito è compreso il personale dei Comuni, Provincie, Città Metropolitane, Regioni che hanno istituito Corpi, Servizi, Sezioni di Polizia Locale che esercita una o più delle funzioni di polizia di cui al vigente ordinamento ed in particolare quelle previste dall'art. 5 della L. 65/1986. Il personale già proveniente da Corpi o Servizi di Polizia Locale transitato ad altri Enti locali con funzioni di polizia giudiziaria, assume la denominazione di Polizia Locale con la relativa specialità.

Art. 2 - Mobilità

1. Sono favoriti assumendo carattere di prevalenza, i processi di mobilità verso altri Enti Locali per lo svolgimento delle medesime funzioni al fine di salvaguardare il ricongiungimento familiare; la tutela e assistenza di un familiare che beneficia della legge 104 art. 3, comma 3;
2. Il personale non appartenente alla Polizia Locale, non può richiedere la mobilità interna o esterna verso un Corpo o Servizio di Polizia Locale senza aver espletato idonea e specifica procedura concorsuale pubblica con idoneità alla mansione.

Art. 3 – Inquadramento professionale

1. Sono disposte nella categoria giuridica C le ulteriori posizioni economiche C6 e C7; nella categoria D sono disposte le posizioni economiche D7 e D8, nelle quali si accede con le medesime modalità previste per le progressioni economiche di carriera.
2. Nell'ambito dell'Ordinamento Professionale e relativa classificazione, si istituisce la figura del Sottufficiale addetto al coordinamento e controllo.
3. Per la valorizzazione del personale con professionalità non acquisibili dall'esterno, gli Enti, nell'ambito dei posti disponibili nella categoria superiore, attivano procedure selettive così come previsto dalle vigenti normative.

Art. 4 - Ordinamento Professionale

1. Per la complessa struttura e classificazione gerarchica nella Polizia Locale, considerati anche i processi di mobilità che possono disallineare le specifiche competenze acquisite dal personale, si rende necessario definire un "Ordinamento Professionale" con la relativa classificazione, distintivi di grado e la definizione omogenea delle dotazioni minime strumentali e di autotutela.
A tale scopo si riunisce in sede congiunta la Conferenza Unificata (Stato-Regioni; Stato-Città ed autonomie locali).
2. Entro 180 giorni la Conferenza Unificata unitamente alle OO.SS. rappresentative nel comparto Funzioni Locali, si riuniscono ai fini delle previsioni di cui al comma 1;
3. Entro i successivi 90 giorni le Regioni recepiscono le relative discipline nell'ambito delle leggi in materia di Polizia Locale attuative della Legge 65/86;
4. Ogni Ente adotta l'Ordinamento Professionale e le relative discipline nei rispettivi regolamenti entro i successivi 60 giorni.



Art. 5 – Indennità di funzione (I.F.P.L.)

1. Al fine di conseguire il riconoscimento della peculiarità e specificità delle funzioni di legge attribuite al personale appartenente alla Polizia Locale, è istituito un compenso denominato Indennità di Funzione di Polizia Locale (I.F.P.L.)
2. L'I.F.P.L., da corrispondere per 12 mensilità, legata alle funzioni di cui al comma 1, ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene ridotta o sospesa esclusivamente negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare, ad eccezione delle esclusioni previste dal comma 6.
3. Al personale che esercita le funzioni di cui all'art. 5 della Legge n. 65/1986 ad eccezione di quelle previste dalla qualità di agente di pubblica sicurezza, l'I.F.P.L. è corrisposta nella misura minima del 60% di quella prevista per il personale forze di polizia statali di cui all'art. 43 comma 3 della Legge n.121/81 e s.m.i. cd. "indennità pensionabile", integrabile fino all'80% della stessa attraverso le risorse provenienti dalla contrattazione nazionale.
4. Al personale che esercita le funzioni di cui all'art. 5 comma 2 della Legge n. 65/1986 al quale è conferita la qualità di agente di pubblica sicurezza, l'I.F.P.L. è corrisposta nella misura minima dell' 80% di quella prevista per il personale forze di polizia statali ad ordinamento civile di cui all'art. 43 comma 3 della Legge n.121/81 e s.m.i. cd. "indennità pensionabile", integrabile fino al 100% della stessa attraverso le risorse provenienti dalla contrattazione nazionale.
5. Nelle more della attuazione della classificazione di cui all. art. 5, la corrispondenza tra la misura dell'importo della I.F.P.L. stabilita dai commi 3 e 4, e gli importi della cd. "indennità pensionabile" spettante al personale delle forze di polizia statali ad ordinamento civile di cui all'art. 43 comma 3 della Legge n.121/81 e s.m.i. prevista dagli accordi nazionali quadro delle forze di polizia statali ad ordinamento civile ed ai relativi Decreti Presidenziali, è stabilita come segue:
 - al personale di categoria C, a cui l'ordinamento riconosce la qualifica di "agente di polizia giudiziaria" l'importo corrispondente è calcolato attraverso la media aritmetica degli importi relativi al personale inquadrato dal grado di "agente" a quello di "sovrintendente capo" delle forze di polizia statali ad ordinamento civile;
 - al personale di categoria D, a cui l'ordinamento riconosce la qualifica di "ufficiale di polizia giudiziaria" l'importo corrispondente è calcolato attraverso la media aritmetica degli importi relativi al personale inquadrato dal grado di "vice ispettore" a quello di "commissario capo" delle forze di polizia statali ad ordinamento civile.
6. Al personale beneficiario della I.F.P.L. riconosciuto dalle competenti autorità sanitarie non più abile o idoneo alla mansione o a proficuo lavoro a causa di infortuni, patologie o infermità contratti a causa di fatti accaduti per motivi di servizio o per effetto di infortuni sul lavoro, incluso quello temporaneamente adibito, per gli stessi motivi, ai servizi interni dal Medico Competente di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i, l'I.F.P.L. è corrisposta senza alcuna decurtazione.
7. La quota integrativa della I.F.P.L. eccedente la misura minima prevista dai commi 3 e 4 può provenire altresì da appositi fondi della Regione di appartenenza dell'ente e non concorre ai limiti del tetto di legge delle spese di personale e del fondo delle risorse decentrate dell'ente.
8. Al personale appartenente alla Polizia Locale viene disapplicato l'art. 37, co 1, lett. a) e b) CCNL del 6.7.1995, e l'art. 16 CCNL 22.1.2004 - "indennità di vigilanza".



Art. 6 - Attività prestata in giornata festiva infrasettimanale.

Al personale che svolge servizio in giornate festive infrasettimanali spetta una maggiorazione della retribuzione oraria giornaliera, di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) CCNL/2000, pari al 50% se svolto in orario diurno, o pari al 70% se svolto in orario notturno, con diritto al riposo compensativo. La maggiorazione dell'orario notturno è corrisposta per le prestazioni ricadenti dalle ore 22:00 alle ore 06:00. Sono altresì corrisposte al personale turnista le indennità di cui all'art. 9 del presente contratto.

Art. 7 - Attività prestata nel giorno di riposo settimanale

Al personale che per inderogabili e motivate esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, anche in regime di turnazione, compete una maggiorazione della retribuzione oraria giornaliera, di cui all'art. 52, comma 2, lett. c), pari al 50% se svolto in orario diurno e al 70% se svolto in orario notturno, con diritto al riposo compensativo.

Sono altresì corrisposte al personale turnista l'indennità di cui all'art. 9 del presente contratto.

Art. 8 – Programmazione orario di lavoro – Turnazione del personale su articolazione

– Cambio Turno

1. La turnazione del personale, ove istituita, è effettuata tramite programmazione del lavoro su turni per un periodo minimo di un mese. Tale programmazione deve essere comunicata al personale turnista almeno 7 giorni prima del suo inizio.
2. I turni di lavoro devono prevedere un intervallo, ai fini del riposo giornaliero, di almeno 11 ore tra la fine del turno e l'inizio del successivo, al pari delle altre forze di polizia statali ad ordinamento civile.
3. Il singolo turno di lavoro, a qualsiasi titolo prestato, non può superare le 10 ore giornaliere nell'arco delle 24 ore, tenuto conto dell'intervallo di cui al comma precedente.
4. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalle particolari articolazioni dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dal numero di articolazioni giornaliere adottate in sede di contrattazione decentrata tenendo conto della dimensione dell'ente, anche qualora la diversificazione oraria abbia cadenza settimanale o plurisettimanale:
 - **2 articolazioni** - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 07 e le ore 21.00): maggiorazione oraria del 20% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - **3 articolazioni** - turno antimeridiano, pomeridiano, seminotturno-serale (tra le ore 07 e le ore 24.00): maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - **4 articolazioni** - turno antimeridiano, pomeridiano, seminotturno-serale e notturno, che coprono l'intero arco delle 24 ore: maggiorazione oraria del 40% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
5. L'Ordine di Servizio giornaliero è comunicato al personale almeno 48 ore prima dell'inizio dell' effettivo turno giornaliero. Ogni variazione di turno successiva alla definizione della programmazione mensile, per motivate e sopravvenute esigenze di servizio, da comunicare comunque non meno di 48 ore antecedenti l'inizio del turno riferite sia a quello programmato che a quello in via di variazione, dà luogo all'indennità prevista per ogni cambio turno pari ad € 8,70, alla pari di quella riconosciuta al personale delle altre forze di polizia ad ordinamento civile, nel rispetto del limite massimo mensile esigibile di 4 cambi turno.



Per variazione di turno si intende la sostituzione del turno programmato con altro turno previsto dalla articolazione adottata, fermo restando il tempo minimo di riposo e di durata massima.

Eventuali anticipazioni o posticipazioni, richieste alle medesime condizioni del cambio turno comunque nel limite massimo di 1 ora rispetto al normale turno o orario di lavoro, sono possibili una sola volta nell'arco della programmazione mensile, oltre la quale, è riconosciuta la stessa indennità prevista per il cambio turno, con cui concorre nel raggiungimento del limite mensile massimo suindicato.

Le anticipazioni o posticipazioni del turno o dell'orario di lavoro giornaliero programmato superiori ad 1 ora non sono consentite. A fronte di esigenze di servizio eccezionali sopravvenute, per le quali la necessaria copertura oraria eccede, all'inizio o alla fine, di oltre 1 ora rispetto al normale turno o orario di servizio programmato, si fa ricorso all'istituto del lavoro straordinario, seguendone la medesima disciplina.

Art. 9 - Indennità per servizi esterni

1. Per il personale appartenente alla Polizia Locale è istituita una indennità, alla pari di quella riconosciuta al personale delle forze di polizia ad ordinamento civile, denominata indennità per servizi esterni, pari a € 6,00 per ogni turno di lavoro prestato in servizio esterno.
2. Il turno di lavoro s'intende prestato in servizio esterno e dà luogo alla relativa indennità di cui al comma 1 al personale che, durante un turno di lavoro di almeno 6 ore, presta servizio esterno per un minimo di 3 ore continuative, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno.
3. Al personale di cui al comma 1 non prevalentemente impiegato nei servizi esterni, l'indennità è corrisposta per ciascun turno di lavoro qualora effettivamente prestato in servizio esterno, secondo le previsioni del comma 2.
4. Al personale che, per particolari servizi, comunque rientranti nelle previsioni del comma 2, effettua una articolazione del turno di lavoro doppio a giorni alterni, spetta l'indennità di cui al comma 1 in misura doppia nella giornata in cui presta lavoro.

Art. 10 - Indennità di specifiche responsabilità di posizione ed incarico

In funzione della categoria, della posizione economica e dell'anzianità rivestiti dal personale di Polizia Locale, gli enti attivano specifiche forme di compenso per specifiche responsabilità valutando, all'interno della posizione e degli incarichi del relativo ordinamento, i diversi livelli e competenze in relazione ai procedimenti, alla difficoltà del coordinamento assegnato nonché alla rilevanza esterna degli atti eseguiti, nel rispetto dei seguenti parametri economici:

- 1) CAT C - da un minimo di euro 600 a un massimo di euro 2.400 annue;
- 2) CAT D - da un minimo di euro 2.500 a un massimo di euro 8.000 annue.

Art. 11 - Indennità Incarichi Speciali.

1. al fine di compensare e riconoscere le alte responsabilità derivanti da incarichi speciali a diretto supporto della dirigenza o all'assunzione di comando nella gestione e organizzazione di strutture e unità organizzative, è istituita una indennità:
 - a) per gli enti ove tali incarichi speciali siano assegnati a personale di cat. D, da euro 16.000 a euro 24.000 annue;
 - b) per gli enti ove, in mancanza, tali incarichi speciali siano assegnati a personale di cat. C, da euro 6.000 a euro 12.000 annue



Art. 12 - Previdenza complementare

1. Ogni ente che non abbia ancora provveduto, o ove la previsione non sia già in vigore, destina una quota delle risorse vincolate dei proventi di cui all'art. 208, comma 4, lett. c) del D.lgs. n. 285 del 1992 – Codice della Strada - e successive modificazioni e integrazioni, a finalità assistenziali e previdenziali del personale di Polizia Locale, gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970; in prima applicazione, saranno individuati dalle singole organizzazioni sindacali in proporzione al livello di rappresentanza della RSU del singolo Ente nel numero o in mancanza da un numero minimo di 3 lavoratori dell'Ente.
2. La quota di cui al comma 1 sarà rideterminata ogni 2 anni in sede di contrattazione decentrata previa verifica delle previste deliberazioni dell'Ente di previsione e di rendicontazione effettiva annuali dei proventi contravvenzionali;
3. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, ogni Ente dovrà adottare specifico atto deliberativo di istituzione del fondo di previdenza e assistenza e recepire entro i successivi tre mesi apposito regolamento concordato in sede decentrata da un comitato dei rappresentanti dei lavoratori secondo le previsioni del comma 1;
4. Per gli Enti dove vi è un numero inferiore alle 7 unità di personale, lo stesso potrà avvalersi di fondi già istituiti o istituendi attraverso gestioni associate per lo specifico scopo nell'ambito delle Unioni dei Comuni, o presso altri Enti insistenti nella stessa Area metropolitana o Regione;
5. Le risorse finalizzate di cui al comma 1, da considerarsi di natura contributivo-previdenziale, non concorrono al limite del tetto di spesa per il personale previsto dall'ordinamento e non sono inserite nel fondo del salario accessorio per la contrattazione decentrata dell'Ente.
6. Ogni dipendente ha facoltà di far transitare al Fondo Perseo la propria quota.

Art. 13 - Ulteriori risorse vincolate e finalizzate ex art. 208 e 142 del D.lgs. n. 285 del 1992 – Codice della Strada, in materia di spese di personale

1. Nell'ambito del D.lgs. n. 285 del 1992 – Codice della Strada - e s.m.i. sono recepite le disposizioni di legge relative agli incentivi ed alle spese di personale impiegato in attività specifiche in qualità di organo di polizia stradale ai sensi dell'art. 12 del medesimo Codice e delle relative funzioni previste dall'art. 5 comma 1 lett.b) della Legge Quadro 07.03.1986 n. 65, che l'Ente destina come segue:
 - a) Potenziamento delle attività di controllo e di accertamento di violazioni della circolazione stradale, ai sensi dell'art. 208, comma 4 lett. b) e art. 142 comma 12 ter;
 - b) Progetti di potenziamento dei servizi di controllo di sicurezza urbana, della sicurezza stradale, dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187, ai sensi dell'art. 208, comma 5 bis;
2. Le risorse provenienti dalle attività di potenziamento e dai progetti di cui alle lettere a) e b) del comma 1, e che, relativamente alla tutela della sicurezza urbana, traggono fonte dai principi dettati dal D.L. 20 febbraio 2017, n. 14, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 aprile 2017, n.48, in quanto dettate da disposizioni di legge e connesse alla tutela di particolari attività, concorrono all'alimentazione del fondo delle risorse previste dall'art. 14 comma 2 del CCNL 01.04.1999. Tali risorse, con decorrenza 1 gennaio 2019, sono contabilmente separate e per il loro impiego, è contestualmente osservato il rispetto del vincolo di destinazione a favore delle specifiche attività del personale al tal fine impegnato. Esse possono inoltre alimentare il fondo del salario accessorio riservato al personale di Polizia Locale di cui al successivo art.17, restando fermo, in ogni caso, il vincolo di impiego per il



finanziamento delle maggiori spese di personale che siano strettamente connesse ai diversi istituti contrattuali e forme retributive direttamente finalizzati a tali attività;

3. Le risorse provenienti dalle attività di potenziamento e dai progetti di cui alle lettere a) e b) del comma 1, rinvenienti da attività di potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni, ovvero di maggiore attività e impegno del personale rispetto ai servizi ordinari, quale strumento individuato dal legislatore per far fronte alle sempre maggiori esigenze di sicurezza stradale e di sicurezza urbana, essendo per loro natura auto alimentate, non attingono al bilancio dell'ente e non concorrono al tetto del fondo del salario accessorio della Polizia Locale ed al tetto di spesa di tale personale.

Art. 14 - Buono Pasto – integrazione disciplina per il personale di Polizia Locale

1. Ad integrazione della disciplina generale sul buono pasto di cui agli artt. 45, 46, del CCNL 2000, e art. 13 CCNL 2006, che regolano l'istituto in considerazione della prestazione di lavoro nel solo orario diurno, ovvero della prestazione in orario antimeridiano con articolazione settimanale che preveda uno o più rientri pomeridiani, e della possibilità di fruizione all'inizio o alla fine del turno o orario di lavoro giornaliero, si rende necessario integrare la disciplina dell'istituto del buono pasto per il personale di Polizia Locale in considerazione della specifica attività di servizio, della necessaria continuità e dei particolari orari e turni di lavoro che possono ricadere nell'intero arco delle 24 ore. Per tali motivi, legati all'osservanza dei turni di lavoro e delle articolazioni orarie adottate dall'Ente o delle disposizioni impartite dal dirigente dell'ufficio, il suddetto personale è tenuto a prestare servizio in orari che non consentono di consumare i pasti presso il proprio domicilio e che non beneficiano della mensa obbligatoria nei luoghi in cui la mensa non esista.
2. Le fasce orarie in cui si colloca la consumazione del pasto, ai fini della fruizione del buono pasto e della relativa pausa minima di 30 minuti, sono, per il turno o l'orario di lavoro antimeridiano, 12.30 – 14.00, e, per quello pomeridiano o serale, 18.30 – 20.00
3. Il personale di Polizia Locale fruisce del buono pasto e della relativa pausa minima di 30 minuti all'inizio o alla fine del turno o orario di lavoro avente inizio in orario pomeridiano e, ove l'articolazione oraria dell'ente lo preveda, anche nel corso del turno o orario di lavoro serale, contemperando la necessità di assicurare comunque la pausa per la consumazione del pasto con le esigenze di servizio, tramite opportune misure organizzative.
4. Il suddetto personale, stabilmente o anche occasionalmente impiegato in attività operative nei servizi esterni, incluso quello deputato a garantire la continuità del servizio per specifiche attività collegate alle funzioni, è dispensato dall'osservanza della pausa di 30 minuti relativi a ogni singolo turno o orario di lavoro giornaliero e alla sua eventuale prosecuzione a qualsiasi titolo prestata per esigenze di servizio, maturando in ogni caso il diritto alla fruizione del buono pasto.
5. Per il restante personale di Polizia Locale che prosegua l'attività al termine del turno o orario di lavoro, ai fini del completamento dell'orario d'obbligo settimanale qualora articolato con uno o più rientri pomeridiani di almeno 2 ore, resta fermo, ai fini della fruizione del buono pasto, l'obbligo di osservare una pausa di almeno 30 minuti. Tale obbligo permane, inoltre, nei casi di prosecuzione del lavoro di almeno 1 ora, prestato a qualsiasi titolo, in eccedenza rispetto al normale turno o orario di lavoro ordinario giornaliero, e in quelli ove il turno o l'orario di lavoro giornaliero ricomprenda interamente le fasce orarie di cui al comma 2.



Art. 15 - Formazione e aggiornamento professionale permanente

1. Il personale dispone ogni anno di 6 giornate lavorative per l'addestramento alle tecniche professionali operative, di cui almeno 2 giornate per l'addestramento al tiro ove sia dotato di arma da fuoco, e di 6 giornate lavorative per la formazione e l'aggiornamento professionale, suddiviso in materie di interesse generale e specifiche di settore. L'ente ne assicura la effettiva partecipazione.
2. Per giornata lavorativa dedicata alle attività di cui al comma 1, s' intende un numero equivalente di ore previste dal normale turno di lavoro giornaliero in uso presso l'ente, escludendo i tempi di percorrenza presso e dalla sede di svolgimento dei corsi. Eventuali eccedenze orarie rispetto a tale limite, dovute ad esigenze tecnico-didattiche, sono considerate a recupero.
3. Ogni ente è tenuto alla programmazione semestrale dei corsi, secondo le modalità di cui al comma 5, anche attraverso forme di convenzione inter-istituzionale con altre amministrazioni pubbliche, anche non appartenenti al Comparto Funzioni Locali
4. Nell'ambito del ciclo annuale di aggiornamento teorico professionale, sono considerate utili fino a 6 giornate lavorative dedicate alla partecipazione a corsi, conferenze o seminari su materie strettamente inerenti l'attività professionale e d'istituto, tenuti da docenti esperti, anche presso amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza, che resta esclusa, in tal caso, da ogni onere.
5. Le giornate annuali di cui al primo comma che a qualsiasi titolo non siano disposte dall'ente o non utilizzate per tali attività, sono recuperate entro l'anno successivo. La partecipazione del personale s'intende obbligatoria, prevedendo la possibilità di recupero nei casi di assenza legittima, attraverso una adeguata programmazione dei corsi o, in ogni caso, consentendo la partecipazione secondo le possibilità di cui ai commi 3 e 4.
6. A livello locale, l'amministrazione dell'ente congiuntamente alle rappresentanze sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Locali si riuniscono con cadenza semestrale, per l'esame e la verifica delle materie oggetto dei corsi e della relativa programmazione e partecipazione, tenendo conto dell'evoluzione legislativa e delle continue ed effettive esigenze emergenti di addestramento, formazione ed aggiornamento professionale.

Art. 16 - Fondo risorse decentrate Polizia Locale (Fondo Efficienza Servizi Istituzionali)

Il fondo risorse decentrate per il personale della Polizia Locale è autonomo e viene costituito con la quota delle risorse stabili e variabili risultanti dall'ultimo fondo, integrato nella parte stabile con le risorse economiche necessarie per le indennità e gli istituti di nuova istituzione.

Le somme stanziare, in quanto necessarie all'espletamento di attività di sicurezza, non concorrono ai limiti di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017.

Le spese del personale di cui al D.L. 50/2017 (attività ed iniziative di carattere privato), nonché quelle derivanti da specifiche disposizioni di Legge non concorrono ai limiti di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017.



Art. 17 - Recepimento ed adeguamento dei criteri di produttività e di valutazione

Premesso che:

- La funzione di polizia affidata dall'ordinamento ai Comuni risulta essere una funzione di dimensioni vastissime coincidente con tutte le competenze del Comune e comprendente tutta la relativa attività di polizia;
- Il Corpo o il Servizio di Polizia Locale è la "struttura organizzativa" attraverso la quale l'Ente locale esercita, nell'ambito del proprio territorio, le "funzioni" di polizia ad esso affidate, sia con riferimento alla legislazione statale che a quella regionale, dirette all'esplicazione di pubbliche potestà, diverse da quelle degli altri poteri amministrativi;
- L'attività istituzionale della Polizia Locale costituisce espletamento di una funzione - quella di polizia - e non prestazione di un servizio, non escludendo che nell'espletamento delle funzioni di polizia ad essa demandate, il Corpo o il Servizio di Polizia Locale possa svolgere anche attività definibili come "servizi", quali attività tecniche o materiali o procedurali che, sotto il profilo giuridico, si configurano come compiti secondari;
- L'attività di Polizia Locale rappresenta tipica espressione della potestà di polizia diretta sostanzialmente ad imporre il rispetto, da parte della collettività presente sul territorio dell'Ente, delle regole di convivenza contenute nelle leggi e nei regolamenti, intervenendo sia in via preventiva (attraverso l'attività di polizia amministrativa e di sicurezza), che in forma repressiva (detta anche attività di polizia giudiziaria);
- Tale attività può essere soggetta a dipendenza operativa e gerarchica, nei casi previsti dall'ordinamento, anche di rilevanza esterna all'amministrazione dell'Ente di appartenenza;

Si rende necessario prevedere, per il suddetto personale, adeguate e specifiche forme di recepimento dei più generali criteri di misurazione, valutazione, performances, premialità e di produttività stabiliti dal vigente ordinamento per il restante personale del pubblico impiego, di cui al D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 e del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017;

- La funzione, i servizi e le attività primarie di Polizia Locale non possono costituire "indice di produttività" trattandosi di compiti svolti in nome dello Stato per delega ai Comuni, insuscettibili di "patrimonializzazione" e come tali, sono esclusi da forme di incentivazione correlate ad indicatori puramente quantitativi all'interno del PEG e della contrattazione decentrata dell'Ente.

Efficienza, efficacia ed adeguatezza delle attività del personale di Polizia Locale, che restano correlate al rispetto primario e prioritario delle funzioni, delle leggi e dei regolamenti, devono essere preliminarmente perseguite dall'Ente attraverso l'attuazione di una pluralità di fattori di tipo gestionale, tecnico e organizzativo, quali:

- a. Il rispetto dell'organico previsto dall'ordinamento e della forza minima operativa, a fronte della crescente domanda sociale di tutela dei diritti, della convivenza civile e della sicurezza;
- b. Il rispetto delle condizioni di sicurezza sul lavoro e della tutela della salute del personale, a salvaguardia delle necessarie ottimali condizioni psico-fisiche;
- c. Continuo ed effettivo incremento delle attività di formazione, aggiornamento e addestramento professionale, diretti al miglioramento delle capacità professionali e del comportamento individuale;
- d. Disponibilità ed adeguatezza dei mezzi necessari e delle dotazioni strumentali.



Parametrazione organizzativa:

- 1) Sono previste forme di incentivazione a livello di struttura, attraverso il riscontro dei risultati in rapporto a serie storiche di norma annuali, per premiare l'efficacia e la tempestività delle attività del personale in relazione agli interventi di carattere urgente ed emergenziale, da conseguente attività procedimentale e di supporto, da considerare prioritariamente anche nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
- 2) A valere sul fondo accessorio autonomo di cui all'art. 17, è riconosciuta, alla pari delle forze di polizia dello stato ad ordinamento civile ed in osservanza al principio di "prevenzione" correlato alle attività di polizia, una quota incentivante la presenza qualificata sul territorio, legata ai giorni di effettiva presenza in servizio da calcolare nell'anno solare, rispetto alle giornate lavorative previste, da cui si deducono le ferie e le giornate festive. Sono ininfluenti da tale computo le assenze per riposo compensativo, infermità conseguenti ad infortuni occorsi in servizio, terapie per patologie gravi e salvavita, quelle per gli effetti della legge 104/92 e dai divieti di adibizione al lavoro delle donne previsti dal Capo III del D.Lgs. 151/2001, permessi e distacchi sindacali. Sul medesimo fondo, possono essere previste in sede di contrattazione decentrata ulteriori forme di incentivazione collegate alla presenza in servizio durante le festività previste dalla legge.

Parametrazione individuale.

- 3) La misurazione dei servizi resi in relazione ai previsti istituti contrattuali di reperibilità, cambio o anticipo/posticipo turno, turnazione e articolazioni orarie con maggior evidenza riguardo ai servizi notturni e festivi, presenza in servizio di cui al comma precedente, quale indicatore oggettivo primario di efficienza e presenza sul territorio, costituisce parametro utile ai fini della determinazione della quota incentivante prevalente, stabilita annualmente sul fondo accessorio autonomo.
- 4) Concorrono altresì, forme certificate di rilevanza esterna derivanti da privati o da altre amministrazioni pubbliche, quali encomio, plauso, compiacimento, riconoscimento.

Art. 18 - Impiego di personale nei servizi maggiormente gravosi – norme di salvaguardia

1. Al fine di tutelare il personale maggiormente soggetto ai servizi più gravosi da fenomeni di stress lavorativo e di *burn-out*, il personale che abbia compiuto:
 - 56 anni di età, ovvero con un'anzianità di servizio nel Corpo o Servizio di Polizia Locale di almeno 21 anni, può chiedere di essere esonerato dai turni, ove previsti, nelle fasce serali/seminotturne e notturne.
 - 60 anni di età, ovvero con un'anzianità di servizio nel Corpo o Servizio di Polizia Locale di almeno 25 anni, può chiedere, inoltre, di essere esonerato dai servizi esterni.
2. I dirigenti o i responsabili degli uffici, provvedono all'esame delle istanze secondo criteri di priorità da concordare con le rappresentanze sindacali in sede di accordo decentrato a livello di Ente. Nell'individuazione dei criteri, si tiene conto, nell'ordine:
 - dell'età del personale;
 - dell'anzianità di servizio;



- delle infermità da causa di servizio o patologie riconosciute dalle competenti autorità mediche che risultino incompatibili con tali servizi;
 - dal percorso professionale, tenuto conto degli effettivi anni di impiego in servizio esterno.
3. Nel caso in cui la dotazione organica o la tipologia di servizio dell'unità organizzativa in cui opera il richiedente non consenta di accogliere la richiesta, il dirigente o i responsabili informano l'interessato sulle possibili soluzioni alternative all'interno dell'unità stessa, provvedendo su istanza anche a forme di mobilità presso altre unità organizzative, servizi o uffici all'interno della struttura organizzativa del Corpo o Servizio di Polizia Locale.

Art. 19 - Uniforme, dotazioni e DPI – tempo di vestizione, manutenzione

- 1 - Le attività del personale di Polizia Locale sono svolte, ai sensi dell'art. 4 c.1 lett.1) della Legge Quadro 65/86, delle rispettive legislazioni regionali di cui all'art. 6 c.2 lett 4) della stessa legge, e dai singoli regolamenti, indossando la prevista uniforme di servizio, con riguardo anche alle dotazioni tecniche e strumentali. Le uniformi, i dispositivi di protezione individuali - DPI - e le dotazioni strumentali appartengono all'Ente, che ne dispone l'assegnazione per il raggiungimento delle proprie finalità ed esclusivamente per l'espletamento del servizio.
- 2 Le attività a cui è preposto il suddetto personale che prevedono l'impiego delle dotazioni strumentali, degli armamenti e dei mezzi di servizio sono soggette ai necessari tempi tecnici di presa in carico e di riconsegna. Il tempo di vestizione e svestizione dell'uniforme, oltre quelli di presa in carico e riconsegna delle dotazioni strumentali, degli armamenti e dei mezzi di servizio è considerato tempo di lavoro e si svolge all'interno dell'orario di lavoro, comunque denominato. Tali tempistiche, secondo le dimensioni e le caratteristiche degli Enti, inclusi quelli che non dispongono di adeguati locali attrezzati ad uso spogliatoi e custodia delle uniformi, dell'armamento e dell'equipaggiamento, sono puntualizzati in sede di accordo decentrato, e vengono sempre considerati ai fini dell'organizzazione del lavoro. L'ipotesi in cui venga imposto al personale di provvedervi al di fuori dei luoghi di lavoro e dell'orario di lavoro, determina il superamento dell'orario settimanale d'obbligo (36 o 35 ore) e pertanto soggetto a recupero o al pagamento di lavoro straordinario, a tal uopo pianificato e autorizzato.
- 3 La pulizia, l'adeguamento della foggia e della vestibilità ove necessario e la piccola manutenzione delle uniformi sono a carico dell'Ente, che vi adempie con idonee misure organizzative e convenzioni, nel rispetto dell'art. 28 del T.U.L.P.S quando siano presenti contrassegni, fregi, diciture e distintivi specifici del Corpo o Servizio di Polizia Locale.
- 4 In mancanza, si dà luogo alla corresponsione di un'indennità sostitutiva, comunque non inferiore ad euro 2,00 per ogni giornata lavorativa compreso il personale comandato, per motivi di servizio, a non indossare l'uniforme.
- 5 In riferimento ai Dispositivi di Protezione Individuale - DPI - in dotazione ai sensi del D.Lgs. 81/2008, quali strumenti a presidio dell'integrità fisica del personale, l'Ente ne assicura comunque le condizioni di igiene e di efficienza, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie, secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante. Le inadempienze a tali obblighi ricadono nella tutela prevista dall'art. 2087 Codice civile nonché alle sanzioni di cui al D.Lgs. 81/2008.



Art. 20 - Norme finali

1. Agli oneri derivanti dalle indennità di nuova istituzione, di cui agli art. 7, 8, 9, 10 e 11, 12, 18 e 20, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.
Agli oneri derivanti dall'art. 6 si fa fronte con le risorse previste dalla contrattazione nazionale.
Le risorse previste dagli artt. 13 e 14 sono risalenti all'art. 208 CdS - D.Lgs. n. 285/1992.
Gli oneri derivanti dagli artt. 15 e 16, fanno fronte i singoli enti con le risorse di bilancio.
Le Regioni nell'ambito delle proprie politiche sulla sicurezza possono integrare le risorse di cui all'art. 6 e concorrono alle risorse di cui all'art. 16.
2. Le norme dei CCNL che risultano in contrasto con quanto disciplinato nel presente contratto sono disapplicate.

DICHIARAZIONE TRA LE PARTI

- A. Le parti, concordano sul particolare rischio che deriva dall'espletamento delle funzioni di Polizia Locale, e condividono l'urgenza di attivarsi nei confronti degli organismi competenti al fine di rendere concreto la:

Riserva di posti nei concorsi pubblici

Il coniuge e i figli o, in mancanza, i familiari fino al secondo grado di parentela, del personale della Polizia Locale deceduto in servizio o che, per causa di esso, è riconosciuto inabile a proficuo lavoro o allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa, hanno una specifica riserva di posti nei concorsi pubblici indetti dall'Ente Locale di appartenenza e dagli Enti Locali insistenti nella Regione di riferimento.

