



CSA Regioni Autonomie Locali

Aderente Cisl

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, 2 febbraio 2021

Prot. n. 14B/SN/CSA

Spett.le
AGENZIA ARAN
Via del Corso, 47
00186 ROMA

ALLEGATO B

PIATTAFORMA CCNL FUNZIONI LOCALI 2019 - 2021

CONTRATTO POLIZIA LOCALE

In attesa di una riforma legislativa della Polizia Locale con l'inserimento tra le categorie di cui all'art. 3 del D.lgs. 165/2001, la presente piattaforma vuole dare un concreto e completo riconoscimento contrattuale attraverso una "vera" sezione autonoma nel Comparto Funzioni Locali che vada ben oltre le insufficienti e le accertate difficoltà applicative degli artt. 56-quater, 56-quinquies e 56-sexies del Titolo VI CCNL 2018.

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, unitamente all'art. 56-quater (CCNL 2018), restano le uniche voci "riservate" al personale della Polizia Locale, fermo restando che tutte le altre previste indennità del CCNL 2018 sono riferibili, pur con diversa denominazione, alla generalità dei dipendenti del comparto.

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 inerente le funzioni esercitate dai lavoratori della Polizia Locale - parametro Forze di Polizia a ordinamento civile - con un risultato ben visibile: né la Funzione Pubblica e l'ANCI attraverso gli atti di indirizzo, né le organizzazioni sindacali hanno voluto da ben 25 anni assumersi le dovute responsabilità verso una categoria di lavoratori, non assimilabile a quella degli amministrativi, al fine di un coerente riconoscimento economico/contrattuale. Si è proceduto semplicemente "lavandosene le mani" attraverso le enunciazioni esplicitate prima nel Titolo III del CCNL 2002 – 2005 e, poi, con le irrisorie novità del Titolo VI del CCNL 2018, con particolare riferimento ai citati artt. 56-quinquies e 56-sexies.



Quanto sopra si è tradotto - in concreto - con la sola "Indennità di Vigilanza" ex art. 37, co 1, lett. a) e b) CCNL del 6.7.1995, mai più integrata dal 2004, che ad oggi, come allora, è di euro 1.110,84 annui o 780,30 annui, indistintamente per agenti e ufficiali, pari ad un quinto – 1/5 !!! – della relativa indennità di funzione, c.d. "pensionabile", di un neo assunto agente delle Forze di Polizia dello Stato ad ordinamento civile di cui all'art. 16 della L. 121/81.

Pertanto da trentaquattro – 34 !!! - anni viene tradita la volontà del legislatore della L. 65/86 che parametrava, all'art. 10, la citata indennità di vigilanza fino al 80% dell'indennità "pensionabile" percepita dal personale delle Forze di Polizia.

Sull'abrogato art. 10, come si evince dai lavori parlamentari preparatori durati oltre due anni, ci fu un ampio e duro confronto tra le forze politiche e sociali e si arrivò a tale misura riconoscendo il ruolo e i livelli retributivi in relazione alle funzioni attribuite.

Questo fu il nefasto risultato della privatizzazione e della contrattualizzazione del personale del Comparto Regioni Enti Locali (riforma Amato/Cassese) attraverso il D.lgs. 29/93, oggi D.lgs. 165/01 (Testo Unico Pubblico Impiego).

È incredibile che in tutti questi anni, ma ancor più oggi, si debba rivendicare quanto già pacificatamente previsto e riconosciuto nel lontano 1986!

Da allora e 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 ed unico ordinamento nazionale, un testo articolato e armonizzato alle effettive prestazioni di lavoro richieste, con specifiche indennità e l'indispensabile individuazione delle necessarie risorse economiche a carico della contrattazione nazionale.

Il CSA RAL – Dipartimento Polizia Locale – già si è assunto concretamente tale responsabilità nella contrattazione 2018!

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 ad ordinamento civile, pur mantenendo la dipendenza contrattuale nell'Ente Locale, così come rivendicato nei recenti scioperi nazionali del 12 febbraio 2015, 13 maggio 2016 e 21 giugno 2019, nelle audizioni al Parlamento Europeo a supporto delle Petizioni n. 0696/2016 e 0093/2016, nei numerosi convegni presso le sedi istituzionali, nelle interlocuzioni presso le sedi parlamentari, rivendica uno specifico e completo Contratto di Polizia nel CCNL Funzioni Locali.

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 che ha modificato il Titolo V 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 (cd. "Decreto Minniti"), convertito in Legge n. 48 del 20/04/2017 "Sicurezza Urbana", che ha ulteriormente ampliato le competenze della Polizia Locale, al fianco 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 alle Polizie Locali!

I provvedimenti successivi, dalla grande rilevanza mediatica per le misure restringenti in materia di immigrazione, cd. Decreti Salvini (D.L. n. 113 del 04/10/2018 - Decreto "sicurezza" convertito in L.132 del 01/12/2018 e il D.L. n. 53 del 15/06/2019 - Decreto "sicurezza bis" convertito in L. 77 del 08/08/2019) hanno di nuovo previsto norme in materia armamento speciale di autotutela (cd. "Taser") e di accesso al "CED" (banca dati interforze) in occasione dei controlli di polizia stradale per la verifica di eventuali provvedimenti di ricerca e rintraccio. Le prime inattuate da Comuni e Regioni, le seconde inattuate dal Ministero dell'Interno!

Per finire, non è passato inosservato il grandissimo apporto delle Polizie Locali di tutta Italia nel contrasto e nell'esecuzione delle misure di contenimento al contagio della pandemia da Covid-19 a partire dai primi provvedimenti emergenziali del Governo, il quale, attraverso le ordinanze dei Prefetti e dei Questori, ha avuto a disposizione il fattivo contributo di decine di migliaia di poliziotti locali in possesso delle previste qualifiche di Pubblica Sicurezza ex L.65/86.



In questa occasione, a fronte del prezioso contributo apportato dal personale delle Polizie Locali (questa volta, indubbiamente, servitori dello STATO), hanno reso omaggio pubblicamente le più alte autorità, tra cui il Capo della Protezione Civile, il Presidente dell'Istituto Superiore di Sanità, il Capo della Polizia, il Ministro dell'Interno e il Presidente della Repubblica.

L'estensione delle previste indennità di Ordine Pubblico, così bassamente svilite da incomprensibili quanto "pilateschi" pareri ARAN che ne hanno mortificato il piccolo, ma moralmente gratificante riconoscimento, al contrario della Corte dei Conti Veneto, e da ultimo, il giusto tributo con la citazione ufficiale nella norma primaria richiesta da più forze politiche oltre che dalla scrivente O.S. e da tutte le associazioni di categoria in sede di conversione del D.L. 19 del 25.03.2020, con l'estensione al comma 9 dell'art. 4, del "*personale delle Polizie Municipali munito della qualifica di agente di pubblica sicurezza*" tra le forze di Polizia e le forze Armate, testimoniano, nei fatti, quanto sia tangibile, ad ogni livello, la profonda iniquità di trattamento, ampiamente evidenziata in questa "PREMESSA", a cui la categoria è oggi soggetta.

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.

Spetta al legislatore l'inserimento all'art. 3 del D.lgs. 165/01 ed al 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.

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 autonomo Contratto Collettivo Nazionale Polizia Locale quale parte speciale nel CCNL Funzioni Locali, in attesa della riforma di legge del settore attualmente in discussione in Commissione Affari Costituzionali della Camera dei Deputati.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE POLIZIA LOCALE

Art.1 - Campo di applicazione

1. Le presenti disposizioni si attuano a tutto il personale del comparto appartenente alla Polizia Locale. In tale ambito e con la locuzione "polizia locale", è compreso il personale:
 - a) dei Comuni, delle Province, delle Città Metropolitane, delle Comunità Montane e Isolane, che hanno istituito Corpi e Servizi di Polizia Locale anche in forma associata, 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;
 - b) già proveniente dai Corpi o Servizi di Polizia Locale dei comuni e della provincia, transitato all'Ente Regione 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.
2. Il presente contratto assume la denominazione di Contratto di Polizia Locale.

Art. 2 – Reclutamento del personale

1. Il personale da inquadrare nel profilo professionale di Polizia Locale è reclutato tramite concorso pubblico per l'accertamento della professionalità richiesta, con le procedure selettive indicate nell'art. 35, comma 3, D.lgs. 165 del 30 marzo 2001.
2. Ai sensi del comma 2, art. 35 del D.lgs. 165 del 30 marzo 2001, per il coniuge superstite e per i figli del personale della Polizia Locale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Ente provvede all'assunzione per chiamata diretta nominativa.
3. Riserva di posti nei concorsi pubblici: Il coniuge e i figli o, in mancanza, i familiari in linea collaterale di 2° 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.
4. Ai fini di superare il precariato nei Corpi e Servizi di Polizia Locale, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, viste le norme di legge, gli Enti locali possono **fino al 31 dicembre 2022*, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:
 - a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati, **o presso una amministrazione comunale nell'ambito della regione*;
 - b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
 - c) abbia maturato, al **31 dicembre 2021*, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

**note: da presentazione emendamento al decreto legge 31/12/2020 n. 183 in esame commissioni parlamento*



5. Per le finalità di cui al comma 4, **le Regioni possono bandire concorsi per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare l'esperienza professionale maturata dal personale che alla data di emanazione del bando hanno maturato almeno tre anni di servizio nella Polizia Locale o almeno cinque anni di servizio a tempo determinato anche non continuativi, alle dipendenze di amministrazioni ricadenti nell'ambito territoriale della Regione che emana il bando. La graduatoria sarà utilizzata dalle amministrazioni per assunzioni a tempo indeterminato.*

**note: da presentazione emendamento al decreto legge 31/12/2020 n. 183 in esame commissioni parlamento*

6. Per la valorizzazione del personale con professionalità non acquisibili dall'esterno, gli Enti, nell'ambito dei posti disponibili nella categoria superiore, prima di bandire concorsi pubblici, attivano procedure verticali selettive entro il 31 dicembre 2022.

Art. 3 – 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 favorire il ricongiungimento familiare, per la tutela e l'assistenza di familiari che versano nelle condizioni previste dalla legge 104/92, per le previsioni di cui all'art 42 bis del D.lgs. n° 151 del 26/03/2001 e s.m.i., o da altre previsioni di legge, così come disposto dall'art. 30, comma 2, D.lgs. 165 del 30 marzo 2001.
2. Il personale della Polizia locale non può essere destinato a svolgere attività e compiti diversi da quelli espressamente previsti dalle leggi, tenuto conto della peculiarità delle funzioni di polizia attribuite.
3. Ogni procedura di mobilità interna nell'Ente, di modifica delle mansioni, di variazione del profilo professionale per il quale il dipendente è stato assunto, non può aver luogo se non a richiesta del dipendente.
È escluso il personale riconosciuto permanentemente non più abile o idoneo alla mansione da parte delle competenti Commissioni Mediche di Verifica che, dietro motivata impossibilità dell'Ente ad applicarlo in attività di polizia amministrativa interna al comando, è collocato in diverso profilo professionale e nella medesima categoria di appartenenza.
4. L'inidoneità di cui al comma 3, secondo capoverso, qualora riconosciuta per patologie o infermità conseguenti a fatti accaduti per motivi di servizio o per effetto di infortuni sul lavoro, non determina riduzioni sull'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio fisso e ricorrente.
5. 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. 4 – Inquadramento professionale – Profilo di nuova istituzione

1. Nelle more dell'Ordinamento Professionale Nazionale, di cui al successivo art. 5, è disposto:
 - a) nella categoria giuridica C, a seguire al livello economico C6, è disposto il livello economico C Super (C S) al quale si accede con le medesime modalità previste per le progressioni economiche di carriera. Il livello C S è propedeutico per le procedure selettive ai fini dell'attribuzione degli incarichi speciali di cui all'art. 16.



- b) nella categoria giuridica D, a seguire al livello economico D7, è disposto il livello economico D S, al quale si accede con le medesime modalità previste per le progressioni economiche di carriera. Il livello D S è propedeutico per le procedure selettive ai fini dell'attribuzione degli incarichi speciali di cui all'art. 16.

Art. 5 - Ordinamento Professionale Nazionale

1. Per la complessa struttura e classificazione gerarchica nella Polizia Locale, considerati anche i processi di mobilità tra Enti che possono disallineare le specifiche competenze acquisite dal personale, si rende necessario definire un "Ordinamento Professionale" a livello Nazionale, con relativa uniformità di classificazione e di distintivi di grado.

A tale scopo, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del contratto, si riuniscono in sede congiunta le Conferenze Stato-Regioni e Stato-Città ed Autonomie locali, in confronto paritetico con le OO.SS. rappresentative nel comparto Funzioni Locali, per la definizione dell'Ordinamento Professionale.

2. Entro i successivi 60 giorni dall'emanazione dell'Ordinamento Professionale, le Regioni recepiscono le relative discipline nell'ambito delle rispettive Leggi regionali e regolamenti in materia di Polizia Locale, attuative della Legge 65/86;
3. Ogni Ente recepisce l'Ordinamento Professionale Nazionale nei rispettivi regolamenti, entro i successivi 30 giorni.
4. L'Ordinamento Professionale Nazionale sarà recepito in sede di contrattazione nazionale entro un anno dalla sua emanazione da parte degli organismi di cui al comma 1.

Art. 6 – Orario di Servizio, Orario di Lavoro.

1. L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la funzionalità e l'efficienza delle strutture e degli uffici. Le tipologie di orari sono dirette a favorire la piena efficienza dei servizi di polizia locale, tenuto conto delle finalità istituzionali e delle esigenze operative, nel rispetto di quanto stabilito dall'ordinamento e dalle norme contrattuali in materia di orario di lavoro. La scelta delle tipologie di orario di servizio deve essere coerente e finalizzata al tipo di servizio, tenuto conto della dimensione dell'Ente, dei bisogni della cittadinanza e dell'organico effettivo.
2. Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali articolato su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, o su sei giorni, dal lunedì al sabato. L'orario di lavoro, le articolazioni nella turnazione di cui all'art. 7, comma 6, sono oggetto di contrattazione decentrata e confronto. La scelta dell'orario di lavoro, nel rispetto dei principi di cui al comma 1, deve assicurare il sereno e proficuo svolgimento del servizio.
3. Le articolazioni orarie sono adottate con riferimento a periodi non inferiori alla programmazione di cui all'art. 7.
4. In occasione di eccezionali, imprevedibili e indilazionabili esigenze operative, il dirigente o il responsabile della struttura che devono assicurare il servizio entro le 48 ore dal momento che ne hanno notizia e che non consentono né l'attivazione delle



- procedure stabilite per il confronto di cui all'art.5, comma 3, lett. a), CCNL 2018, né l'applicazione degli orari previsti dalla contrattazione decentrata, ovvero dalla programmazione della turnazione di cui all'art. 7, possono disporre adeguati turni di servizio, ferme restando le limitazioni di cui agli artt. 8 e 9.
5. Le modifiche alle turnazioni di cui al comma 4, saranno limitate al tempo strettamente necessario per assicurare le esigenze che le hanno determinate e comunque non superiore ad un ciclo settimanale di turnazione.
Se l'arco temporale è superiore, i dirigenti o responsabili del servizio hanno obbligo di attivare entro le 24 ore dal momento che ne hanno notizia, le procedure di cui all'art. 5, comma 3, lett. a) CCNL 2018, da concludersi tassativamente entro le 48 ore.
6. L'atto di programmazione degli orari di lavoro deve essere disposto almeno mensilmente e comunicato al personale almeno 10 giorni antecedenti l'inizio.
La programmazione, tenuto anche conto delle richieste del dipendente, deve indicare, oltre l'orario di lavoro giornaliero, le giornate in cui il dipendente effettuerà i giorni di riposo settimanale, i turni di reperibilità, le giornate non lavorative, i riposi recupero, i riposi compensativi e le ferie. Al fine di garantire la privacy del dipendente, altre tipologie di assenze saranno riportate nella programmazione come assenze giustificate.
7. Il personale che rende testimonianza davanti all'Autorità Giudiziaria, civile e penale, per l'attività resa presso altro Ente, è considerato servizio reso.

Art. 7 – Turnazione

1. Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni di lavoro su più articolazioni orarie giornaliere tramite una rotazione del personale equilibrata ed avvicinata sulla base della programmazione adottata.
2. La turnazione del personale, ove istituita, è effettuata tramite programmazione del lavoro su turni per un periodo minimo di un mese. La programmazione deve essere comunicata al personale turnista almeno 10 giorni prima del suo inizio.
3. Per programmazione si intende la pianificazione dell'orario di lavoro che ogni dipendente deve rispettare nell'ambito dell'orario di servizio previsto per il periodo minimo di cui al comma 6, art. 6.
4. I turni di lavoro devono prevedere, ai fini del recupero delle energie psicofisiche, un intervallo tra turni di lavoro di almeno 11 ore. Fanno eccezione esigenze straordinarie motivate e non programmabili dovute alla protrazione dell'orario di lavoro o anticipo del turno di lavoro e per prestazioni in lavoro straordinario previste da normative di legge.
5. Il singolo turno di lavoro, a qualsiasi titolo prestato, deve essere compreso nel periodo temporale massimo di 10 ore giornaliero nell'arco delle 24 ore, tenuto conto dell'intervallo di cui al comma precedente.
6. Al personale turnista è corrisposta una indennità, da calcolarsi sulla base della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 09/05/2006, che compensa proporzionalmente il disagio del personale derivante dalla particolare articolazione e diversificazione dell'orario di lavoro su più turni.
Le articolazioni dell'orario di lavoro antimeridiano, pomeridiano, serale e notturno, nel rispetto dei limiti delle fasce orarie indicate nelle lettere a), b) e c), sono adottate



in sede di contrattazione decentrata tenendo conto della consistenza del personale in organico, anche qualora la diversificazione oraria abbia cadenza settimanale o plurisettimanale, dandone comunicazione al personale almeno 10 giorni prima.

Articolazione turni – compenso maggiorazione oraria:

- a) **2 articolazioni** tra le ore 06:00 e le ore 22:00 antimeridiano e pomeridiano: maggiorazione oraria del 20%;
- b) **3 articolazioni** - turno in orario diurno, antimeridiano - pomeridiano, e turno serale, tra le ore 06:00 e le ore 24:00: maggiorazione oraria del 30%;
- c) **4 articolazioni** - turno in orario diurno e notturno, antimeridiano – pomeridiano - serale e turno notturno, che coprono l'intero arco delle 24 ore: maggiorazione oraria del 40%.

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.

7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL Funzioni Locali, 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 ad un anno di vita del bambino.
8. Per il personale della Polizia Locale viene disapplicato l'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 8 – Cambio Turno

1. Per cambio turno, possibile solo per motivate e sopravvenute esigenze di servizio e per necessità del dipendente, si intende la sostituzione del turno programmato con altro turno previsto dalla articolazione adottata, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 4 e 5.
2. Il cambio del turno è comunicato personalmente al dipendente almeno 48 ore prima dell'inizio effettivo del turno giornaliero.
3. Per ogni cambio di turno richiesto dall'amministrazione, successivo alla definizione della programmazione minima mensile di cui all'art. 6, è riconosciuta una indennità denominata "cambio turno" pari ad euro 12,00 (dodici/00) nel limite massimo esigibile di non oltre 4 (quattro) cambi turno nell'arco del mese.

Art. 9 – Anticipazioni o posticipazioni dell'orario di lavoro

1. Anticipazioni o posticipazioni dell'inizio dell'orario di lavoro, esigibili solo per motivate e sopravvenute esigenze di servizio non programmabili, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 4 e 5, sono comunicate direttamente al lavoratore, nel limite massimo di 1 ora rispetto al normale inizio del turno nell'orario di lavoro programmato, per una sola volta nell'arco di un mese, oltre la quale è riconosciuta la stessa indennità prevista per il cambio turno di cui all'art. 8 comma 3, e con la quale concorre anche nel raggiungimento del limite mensile massimo ivi indicato.
2. 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 sono richieste anticipazioni o posticipazioni superiori ad 1 ora rispetto all'inizio del turno o dell'orario di lavoro programmato, è



possibile esclusivamente il ricorso all'istituto del lavoro straordinario, seguendone la medesima disciplina, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 4 e 5.

Art. 10 – Attività prestata nel giorno di riposo settimanale

1. Per riposo settimanale si intende la giornata destinata al recupero delle energie psicofisiche che ogni dipendente ha diritto a fruire nell'ambito dell'orario di lavoro settimanale. Al personale che, per motivate e imprevedibili esigenze di servizio, viene richiesto di prestare l'attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale, deve essere corrisposta la retribuzione oraria giornaliera di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 09/05/2006, maggiorata del 50% se svolto in orario diurno, o maggiorata del 70% se svolto in orario notturno, con diritto ad un giorno di riposo compensativo da fruire, di regola entro i sette giorni successivi e comunque, a scelta del dipendente, non oltre il bimestre successivo.
2. La maggiorazione della retribuzione oraria giornaliera di cui al comma 1 è corrisposta per le prestazioni ricadenti in:
 - a) Orario diurno: dalle ore 06:00 alle ore 22:00;
 - b) Orario notturno: dalle ore 22:00 del giorno precedente il riposo settimanale e le ore 06:00 del giorno del riposo settimanale e dalle ore 22:00 del giorno di riposo settimanale alle ore 06:00 del giorno successivo.
3. La maggiorazione oraria è cumulabile con l'indennità di turno, art. 7, comma 6.
4. Al personale appartenente alla Polizia Locale viene disapplicato il comma 1 dell'art. 24 del CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001.

Art. 11 - Attività prestata in giorni festivi infrasettimanali.

1. Al personale che, per particolari esigenze di servizio, è chiamato a prestare l'attività lavorativa in giorni festivi infrasettimanali, deve essere corrisposta la retribuzione oraria giornaliera di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 09/05/2006, maggiorata del 50% se svolto in orario diurno, o maggiorata del 70% se svolto in orario notturno, con diritto ad un giorno di riposo compensativo da fruire di regola entro la settimana successiva e comunque, a scelta del dipendente, non oltre il bimestre successivo.
2. Il lavoro prestato in giorno festivo infrasettimanale è considerato lavoro ordinario se, nella programmazione dei turni, è già previsto un giorno di riposo compensativo tale da non determinare il superamento del debito orario di lavoro ordinario settimanale, così come ridotto dal giorno festivo infrasettimanale.
La maggiorazione della retribuzione oraria giornaliera di cui al comma 1 è corrisposta per le prestazioni ricadenti in:
 - a) Orario diurno: dalle ore 06:00 alle ore 22:00;
 - b) Orario notturno: dalle ore 22:00 del giorno prefestivo e le ore 06:00 del giorno festivo infrasettimanale e dalle ore 22:00 del giorno festivo infrasettimanale alle ore 06:00 del giorno successivo.
3. La maggiorazione oraria è cumulabile con l'indennità di turno, art. 7 comma 6.
4. Al personale appartenente alla Polizia Locale viene disapplicato il comma 2 dell'art. 24 del CCNL 14.9.2000.



Art. 12 – Indennità di Polizia Locale

1. Al fine di conseguire il riconoscimento della peculiarità e specificità delle funzioni di legge attribuite al personale appartenente alla Polizia Locale, è istituita una “Indennità di Polizia Locale”, a carico delle risorse provenienti dalla contrattazione nazionale.
2. L’indennità, di natura fissa e ricorrente, è correlata alle funzioni di cui al comma 1, ed è corrisposta su 12 mensilità.
3. Nelle more della attuazione della classificazione dell’Ordinamento Professionale a livello Nazionale di cui all’art. 5, l’importo dell’indennità - commisurata all’80% di quella prevista per il 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., cd. “indennità pensionabile”, è provvisoriamente stabilita in funzione dell’anzianità di servizio maturata nei ruoli della Polizia Locale all’interno delle rispettive categorie attualmente vigenti, negli importi mensili come da tabella A.

TAB A			
INDENNITA' POLIZIA LOCALE			
A CARICO DEL CCNL			
IMPORTI MENSILI			
CATEGORIA C		CATEGORIA D	
Anzianità nella categoria	euro	Anzianità nella categoria	euro
Fino al 5° anno	425	Fino al 7° anno	623
Dal 6° al 10° anno	450	Dal 7° al 14° anno	644
Dal 11° al 15° anno	485	Dal 15° al 21° anno	672
Dal 16° al 20° anno	530	Dal 22° al 28° anno	680
Dal 21° al 28° anno	585	Dal 29° anno	694
Dal 29° anno	620		

4. Una quota integrativa dell’indennità, oltre la misura indicata dal comma 3, fino al raggiungimento del 100% di quella prevista per il 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., cd. “indennità pensionabile”, è erogata dalle Regioni per gli importi previsti nella tabella B, nell’ambito delle risorse per gli “interventi regionali per la promozione della legalità e della sicurezza”.

TAB. B			
QUOTA INTEGRATIVA A CARICO DELLE REGIONI			
IMPORTI MENSILI			
CATEGORIA C		CATEGORIA D	
Anzianità nella categoria	euro	Anzianità nella categoria	euro
FINO A 5 ANNI	106	FINO A 7 ANNI	156
FINO A 10 ANNI	113	FINO A 14 ANNI	161
FINO A 15 ANNI	121	FINO A 21 ANNI	168
FINO A 20 ANNI	133	FINO A 28 ANNI	170
FINO A 28 ANNI	146	OLTRE 28 ANNI	174
OLTRE 28 ANNI	151		

5. Al personale riconosciuto dalle competenti autorità sanitarie non più abile o idoneo alla mansione o a proficuo lavoro, o a causa di infortuni in servizio, o per patologie, o infermità, o infortuni contratti nell'ambito del rapporto di lavoro, incluso il personale che, per gli stessi motivi, sia temporaneamente adibito ai servizi interni da parte del Medico Competente, di cui al D.lgs. 81/2008 e s.m.i, o dalle Commissioni Mediche di Verifica, l'indennità di cui ai commi 3 e 4 è corrisposta senza alcuna decurtazione.
6. L'indennità di cui alla tabella A e l'integrazione dell'indennità di cui alla tabella B, sono finanziate rispettivamente dalla contrattazione nazionale e dalle regioni. Non concorrono ai limiti del tetto di legge delle spese sul personale e del fondo delle risorse decentrate a carico dell'Ente.
7. Al personale appartenente alla Polizia Locale viene disapplicato l'art. 37, co 1, lett. a) e b) CCNL del 6.7.1995, art. 16 CCNL 22.1.2004 - "indennità di vigilanza".

Art. 13 – Assegno funzionale

1. Nelle more della attuazione della classificazione dell'Ordinamento Professionale a livello Nazionale di cui all'art. 5, è istituito un "assegno funzionale" pensionabile, commisurato, nelle misure seguenti, alla media degli importi previsti per il personale delle forze di polizia statali ad ordinamento civile, come da ultimo determinate ai sensi del D.P.R. n. 39 del 15/03/2018, a carico delle risorse provenienti dalla contrattazione nazionale, da corrispondere, mensilmente, in funzione dell'anzianità di servizio maturata a decorrere dalla data di assunzione nei ruoli della Polizia Locale, nella misura indicata nella successiva tabella C.
2. Per l'attribuzione dell'assegno funzionale al personale di cui al comma precedente, la valutazione dei requisiti prescritti è riferita al biennio precedente alla data di maturazione della prevista anzianità, escludendo dal computo l'anno compreso nel periodo suddetto in cui il dipendente abbia riportato una sanzione disciplinare superiore ad 11 giorni di sospensione dallo stipendio, o una valutazione complessiva inferiore alla sufficienza.

TAB. C		
ASSEGNO FUNZIONALE		
Valori in euro	IMPORTO ANNUO	IMPORTO PER 12 MENSILITA'
Al compimento anni di servizio 17		
Personale CAT. C	1692	141
Personale CAT. D	2364	197
Al compimento anni di servizio 27		
Personale CAT. C	3012	251
Personale CAT. D	3864	322
Al compimento anni di servizio 32		
Personale CAT. C	3468	289
Personale CAT. D	4440	370



Art. 14 - Indennità per servizi esterni

1. Per il personale appartenente alla Polizia Locale è istituita una indennità denominata "indennità per servizi esterni", il cui importo giornaliero è determinato da euro 6 a euro 15.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno dal personale che presta l'attività per almeno la metà dell'orario giornaliero, anche discontinuo, in servizi esterni di qualsiasi natura. I tempi eventualmente occorrenti presso la sede degli uffici per il compimento di atti prioritari susseguenti a fatti e/o adempimenti in diretta conseguenza del servizio esterno svolto, quali attività procedurali di polizia giudiziaria, pubblica sicurezza, polizia stradale e polizia amministrativa, sono computati quale servizio esterno.
3. Al personale impiegato in mansioni interne che per ragioni d'ufficio adempie ad attività esterne ma non raggiunge almeno la metà dell'orario, l'indennità è corrisposta frazionata per ogni ora (1 ora = da 31 a 60 minuti) effettivamente prestata in servizio esterno.
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. 15 - Indennità di Funzione - Responsabilità di posizione ed incarico

1. In funzione della categoria, dell'anzianità e del grado rivestito dal personale di Polizia Locale, nelle more dell'attuazione dell'Ordinamento Professionale Nazionale di cui all'art. 5, gli Enti, previo specifico regolamento o ordinamento, attribuiscono specifiche forme di compenso per incarichi di responsabilità in cat. C e in cat. D, valutando 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:
 - a) categoria C - senza coordinamento di attività nella categoria, da un minimo di euro 800 a un massimo di 1100 annui;
 - b) categoria C - con coordinamento di attività nella categoria, da un minimo di euro 1300 a un massimo di euro 3.000 annui;
 - c) categoria D - da un minimo di euro 3.500 a un massimo di euro 8.000 annui.
2. La contrattazione integrativa stabilisce il valore dell'indennità e i criteri per la sua erogazione nel rispetto di quanto previsto al comma 1.
3. L'indennità è cumulabile con tutte le indennità previste dal presente contratto ad esclusione di quanto previsto al successivo art. 16.

Art. 16 - Indennità Incarichi Speciali.

1. Retribuzione di posizione: gli Enti, al fine di compensare e riconoscere le alte responsabilità derivanti da incarichi speciali a diretto supporto della dirigenza o all'assunzione di comando nei corpi e servizi di polizia locale, o nella gestione e organizzazione di settori di strutture in assenza della dirigenza, tenendo conto di quanto prevede l'art. 4, erogano l'indennità di incarico speciale secondo i seguenti parametri:



- a) classificazione Istat dei residenti nell'Ente: inferiore a 1000 abitanti residenti; da 1001 a 5000 abitanti; da 5001 a 20.000 abitanti; da 20001 a 50.000 abitanti; da 50.000 a 100.000 abitanti; superiori a 100.001 abitanti per multipli di 100.000.
 - b) la retribuzione di posizione per incarichi speciali nelle città metropolitane costituisce il massimo valore;
 - c) per i Corpi di Polizia Provinciale il parametro è costituito dalla particolarità e complessità del territorio e dalla classificazione Istat dei residenti nell'ambito dei Comuni insistenti nella provincia.
2. I valori minimi e massimi sono determinati in:
- d) da euro 8.000 a euro 13.900 annui lordi per tredici mensilità, per gli enti ove in mancanza di personale nella posizione di categoria D, tali incarichi speciali sono assegnati al personale di categoria C;
 - e) da euro 14.000 a euro 16.900 annui lordi per tredici mensilità, per gli enti ove tali incarichi speciali sono assegnati al personale di categoria D;
 - f) da euro 17.000 a euro 24.000 annui lordi per tredici mensilità, per incarichi di Comando di Corpi di Polizia Locale e Provinciale anche in forma associata assegnati al personale di categoria D.
3. Retribuzione di risultato: al personale di categoria C e D, di cui al comma 1, lett. a) b) e c), viene corrisposta una erogazione annuale di retribuzione di risultato, da un minimo del 15% ad un massimo del 30% del valore della retribuzione in relazione dei risultati raggiunti.
4. La contrattazione integrativa stabilisce il valore della retribuzione di posizione e di risultato dell'indennità e i criteri per la sua erogazione nel rispetto di quanto previsto ai commi 1 e 2.
5. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria C e D titolare delle posizioni di cui al comma 1, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, ad esclusione di quanto previsto dalla legge e ad esclusione dalle indennità previste dagli artt. 12 (tabelle A e B) e 13 (tabella C)
6. Al personale appartenente alla Polizia Locale vengono disapplicati gli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 21/05/2018

Art. 17 – Indennità di Ordine Pubblico – compatibilità e procedure

1. Per il personale con qualifica di Pubblica Sicurezza che viene comandato in attività di Ordine Pubblico su disposizioni di organi statali e locali specificatamente deputati, l'indennità di ordine pubblico è compatibile con ogni indennità prevista dal presente contratto.
2. L'ente, per le finalità di cui al D.lgs. 81/2008, ove tale esposizione del personale non sia contemplata nel documento di valutazione rischi – DVR -, con le relative indicazioni sui dispositivi di protezione individuale e con le procedure di informazione e della formazione obbligatoria verso i dipendenti, non può impiegare il personale in attività riconducibili all'Ordine Pubblico.



Art. 18 - 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 al fondo di cui al comma 2 dell'art. 56-quater CCNL 2018.
2. Se nell'Ente sia stata già istituita e consolidata la destinazione ad un diverso fondo antecedente la previsione contrattuale di cui al comma 1, gestito dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000, l'Ente, salvo diversa opzione del dipendente, continuerà a versare la quota allo stesso Fondo in modo che il dipendente potrà continuare ad avvalersi della posizione al fondo diverso da quanto indicato al comma 2 dell'art. 56-quater CCNL 2018.
3. La quota di cui al comma 1 sarà rideterminata ogni due anni in sede di contrattazione decentrata, previa verifica delle previste deliberazioni dell'Ente di previsione e di rendicontazione effettiva annuale dei proventi contravvenzionali.
4. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, ogni Ente dovrà adottare specifico atto deliberativo per l'apertura delle posizioni individuali con valenza dal 1° gennaio dell'anno in corso per il versamento delle quote pro-capite definite.
5. Le parti, in sede di contrattazione decentrata, possono stabilire specifiche forme di "assistenza" verso il personale.

Art. 19 - 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. 22, 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. 20 - 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 non individuabile in altri settori del comparto, della necessaria continuità della prestazione lavorativa 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 e/o responsabile 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 messi a disposizione dall'ente.
2. Il personale di Polizia Locale fruisce del buono pasto e della relativa pausa minima di 10 minuti all'inizio o alla fine del turno o in orario di lavoro avente inizio in orario antimeridiano e pomeridiano e, ove l'articolazione oraria dell'ente lo preveda, anche nel corso del turno o orario di lavoro serale e di quello notturno, contemperando la necessità di assicurare comunque la pausa per la consumazione del pasto con le esigenze di servizio, tramite opportune misure organizzative.
3. Le fasce orarie in cui si colloca la consumazione del pasto, ai fini della fruizione del buono pasto e della relativa pausa minima di 10 minuti, per il turno o l'orario di lavoro antimeridiano, 12:30 – 14:00; per quello pomeridiano o serale, 18:30 – 22:00; per il turno notturno, 22:00 – 06:00, in qualsiasi orario al fine di conciliarlo con le esigenze di servizio
4. Il 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, quali attività di polizia giudiziaria, pubblica sicurezza, infortunistica stradale, centrale operativa, servizi minimi indispensabili, è dispensato dall'osservanza della pausa di 10 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. Il personale che prosegue 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 1 ora, resta fermo, ai fini della fruizione del buono pasto, l'obbligo di osservare una pausa di almeno 10 minuti.
6. Il valore del buono pasto deve corrispondere ad un importo minimo di euro 7 (sette).

Art. 21 - Formazione e aggiornamento professionale permanente

1. L'ente pianifica e garantisce ogni due anni cicli di aggiornamento professionale verso ogni dipendente quale attività formativa obbligatoria.
2. L'ente, congiuntamente alle rappresentanze sindacali rappresentative del Comparto, si riuniscono con cadenza annuale, per l'esame e la verifica delle materie oggetto della formazione e della relativa programmazione e partecipazione, tenendo conto dell'evoluzione legislativa e delle continue ed effettive esigenze emergenti di addestramento, formazione ed aggiornamento professionale.
3. Ad integrazione dell'attività formativa obbligatoria da parte dell'ente di cui al comma 1, ogni dipendente dispone ogni anno di 4 (quattro) giornate considerate servizio effettivo reso, per l'autoformazione, l'addestramento alle tecniche e tattiche operative, attraverso corsi, conferenze, seminari giornate di studi su materie che vertono strettamente su argomenti inerenti all'attività e nel ruolo del proprio profilo professionale, tenute da università, scuole di formazione, organizzazioni professionali e sindacali, amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza, con rilascio di attestazione di frequenza e partecipazione da consegnarsi al proprio ente.
4. L'ente non ha oneri per la partecipazione del dipendente. Il dipendente non può chiedere rimborsi per trasferta o altri oneri.
5. L'ente, su richiesta del dipendente entro 15 giorni antecedenti la giornata formativa, ne assicura la partecipazione.

Art. 22 - Fondo risorse decentrate Contratto Polizia Locale

1. Il fondo risorse decentrate per il personale da destinarsi al Contratto di Polizia Locale, è autonomo e viene costituito con la quota delle risorse stabili e variabili risultanti dal fondo costituito l'anno precedente la stipula del contratto nazionale, integrato nella parte stabile con le risorse economiche necessarie per le indennità e gli istituti di nuova istituzione.
2. ** Nei limiti e nelle misure previste dal Codice della Strada, non concorrono ai limiti del trattamento economico accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, i proventi contravvenzionali di cui agli artt. 142 e 208 del Codice della Strada (D.lgs. n. 285/1992), destinati per la parte destinata al potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, ai progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del Codice della Strada, svolti dalla Polizia Locale.*

**note: da presentazione emendamento al decreto legge 31/12/2020 n. 183 in esame commissioni parlamento*



Art. 23 - 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 procedimentali 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, attribuzione 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 gestionali, tecnici e organizzativi, 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 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. 22, 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, nonché altre tipologie di assenze previste dalla legge. 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. 24- 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:
 - a) 50 anni di età, ovvero con un'anzianità di servizio nel Corpo o Servizio di Polizia Locale di almeno 21 anni, espletati prevalentemente in servizi esterni, può chiedere di essere esonerato dai turni, ove previsti, nelle fasce semi notturne e notturne rientranti dalle ore 22:00 alle ore 06:00;

- b) 55 anni di età, ovvero con un'anzianità di servizio nel Corpo o Servizio di Polizia Locale di almeno 25 anni, espletati prevalentemente in servizi esterni, può chiedere, in aggiunta all'esonero dai servizi della lettera a), 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. Nell'individuazione dei criteri si tiene conto, nell'ordine:
 - dell'età del personale;
 - dell'anzianità di servizio;
 - degli effettivi anni di impiego in servizio esterno.
 3. Gli esoneri di cui al comma 1 non influiscono sulla valutazione del dipendente e sono inderogabili.
 4. Le istanze sono definite entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza.

Art. 25 - 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 ingiustificatamente 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 al pagamento da parte dell'ente del relativo corrispettivo economico.
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, nonché 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 delle condizioni di cui al comma 3, il dipendente ne prende a carico la pulizia e la manutenzione e l'ente dà luogo alla corresponsione di un risarcimento sostitutivo non inferiore ad euro 3 (tre) per ogni giornata lavorativa.
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 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. 26 - Norme finali

1. Oneri:
 - a) Agli oneri derivanti dalle indennità di nuova istituzione, di cui agli artt. 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15 e 16, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dalle attuali norme contrattuali;
 - b) Agli oneri derivanti dagli artt. 12 (tabella A) e 13 (tabella C) si fa fronte con le risorse dalla contrattazione nazionale;
 - c) Agli oneri derivanti dall'art. 12 (tabella B) fanno fronte le Regioni nell'ambito delle politiche sulla sicurezza.
 - d) Agli oneri derivanti dagli artt. 18, 19, 20, e 25, comma 4, fanno fronte i singoli Enti con le risorse di bilancio;
2. Le norme dei CCNL che risultano in contrasto con quanto disciplinato nel presente contratto sono disapplicate.

DICHIARAZIONE DI INTENDI TRA LE PARTI

Le parti concordano sull'anomala collocazione del personale della Polizia Locale che esplica funzioni di polizia giudiziaria, di pubblica sicurezza, di polizia stradale e polizia amministrativa, assimilate a quelle delle forze di polizia dello stato ad ordinamento civile. Per tale motivo, si condivide l'urgenza di attivarsi nei confronti degli organismi competenti, al fine di rendere concreta la modifica dell'attuale status giuridico, così come disciplinato dall'art. 2, commi 2 e 3 del D.lgs. 165/01, e porre il personale appartenente ai Corpi e Servizi di Polizia Locale nonché dei Corpi Provinciali di Polizia Locale, nell'alveo dell'art 3 - **Personale in regime di diritto pubblico** - del citato decreto legislativo.

