



Provincia di Padova

PREINTESA DEL 05/10/2026
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNI 2026 - 2028

RIPARTO RISORSE DECENTRATE 2026

A SEGUITO DEL PARERE FAVOREVOLE ESPRESSO IN DATA/2026 DAL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA SUL TESTO DELL'ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2026-2028 E RIPARTO RISORSE PER L'ANNO 2026, IL GIORNO _____ ALLE ORE _____, HA AVUTO LUOGO L'INCONTRO TRA:

DELEGAZIONE PUBBLICA NELLE PERSONE DI:

Dott. Claudio Chianese

Dott. Carlo Sartore

Dott.ssa Ilaria Passudetti

E LE RAPPRESENTANZE SINDACALI DI SEGUITO INDICATE:

R.S.U.

ELENA VALENTINI
MARIA CROSTINA LIBERO

MARCO BORTICIN

FRANCESCO PRENDINI
MAURO VERONESE

LUCA VOLPATO

ANDREA RIZZO

CARLO GONZALEZ

CHRISTIAN GONZALEZ

ENRICO COSTA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

UILPP

CISL

AL TERMINE DELLA SEDUTA LE PARTI HANNO SOTTOSCRITTO L'ALLEGATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2026-2028 E RIPARTO PER L'ANNO 2026 DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE PROVINCIALE.



Provincia di Padova

PARTE PRIMA PREMESSE E PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

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

Art. 2 — Finalità

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini.
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti dalla normativa vigente.

Art. 3 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale di qualifica non dirigenziale dell'Amministrazione provinciale di Padova con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (nei casi previsti dalla legge e dai contratti collettivi), ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, ed al personale che presta lavoro presso la Provincia di Padova in virtù di contratto di somministrazione di lavoro.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal momento della sottoscrizione, ad eccezione di quanto disposto in materia di progressioni



Provincia di Padova

economiche dal presente contratto, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

3. Entro il 30 Aprile di ogni anno, l'Amministrazione provvederà alla costituzione in via provvisoria del fondo delle risorse decentrate, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO. Immediatamente dopo la costituzione del fondo le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale per l'utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione. Entro il 31 luglio di ogni anno, salvo diverso accordo, l'Amministrazione si impegna a liquidare i premi correlati alla *performance* dell'annualità precedente.

Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà tempestivamente le parti.

Art. 5 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle



Provincia di Padova

eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 6 — Tavoli tematici

1. Le parti concordano sull'utilizzo di tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di esame congiunto su specifiche materie di interesse comune, ai fini dell'attivazione degli istituti contrattuali del confronto e della contrattazione.

Art. 7 — Soggetti sindacali, modelli relazionali e partecipazione

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, anche attraverso processi di innovazione organizzativa e tecnologica, con l'interesse al miglioramento delle condizioni e della sicurezza del lavoro, alla crescita professionale del personale e alla promozione di modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

2. L'obiettivo di cui al comma 1 comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dal titolo II del CCNL 2022-2024.

Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione, fermi restando gli obblighi e le responsabilità del R.S.P.P. e del Medico Competente, si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevedono gli artt. 15 e 18, oltre che le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente e dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con



Provincia di Padova

particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità per rischio e/o disagio.

4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà attribuite dalla legge, anche tramite l'accesso a tutti i dati relativi a tutti gli infortuni, anche comportanti un solo giorno di assenza, oltre a quello dell'evento.

6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali, il documento di valutazione dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

PARTE SECONDA TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 9 — Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'Amministrazione costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e all'art. 58 del CCNL 23/02/2026.

2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del fondo secondo quanto stabilito dall'art. 59 del CCNL 23/02/2026, con particolare riguardo alle seguenti voci:

- a. premi correlati alla *performance* organizzativa;
- b. premi correlati alla *performance* individuale;
- c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21/05/2018;
- d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26 co. 1 e 5 CCNL 23/02/2026;
- e. indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;
- f. indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23/02/2026 ed indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022;



Provincia di Padova

- g. compensi previsti da disposizioni di legge;
- h. differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili;
- i. risorse destinate all'attuazione dei piani *welfare* ai sensi dell'art. 45, a valere su stanziamenti destinati a tale specifica finalità;
- j. quota dell'elemento di garanzia per il personale in distacco sindacale a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. b) CCNL 23/02/2026;
- k. assegno *ad personam* riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3 CCNL 23/02/2026.

3. Le parti stabiliscono che i risparmi delle risorse decentrate destinate agli istituti contrattuali di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026 (progressioni economiche, indennità condizioni di lavoro, indennità di reperibilità, indennità di turno ecc.), che costituiscono economie, sono assegnati ai premi della *performance* con riferimento allo stesso anno di competenza e, sulla base degli accordi tra le parti, a *welfare* integrativo.

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. La parte del fondo delle risorse decentrate resa annualmente disponibile per i premi correlati alla *performance* viene ripartita in due quote: la prima, pari al 60% di tale importo, è destinata ai premi correlati alla *performance* individuale, la seconda, pari al residuo 40%, è destinata ai premi correlati alla *performance* organizzativa.

2. Della quota destinata a remunerare la *performance* individuale viene accantonato un importo, definito in sede di accordo annuale per il riparto delle risorse decentrate, che viene utilizzato per finanziare il premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23.02.2026.

Quantificazione del budget dell'unità organizzativa

Nell'ambito di ciascuna delle due quote così determinate viene attribuito ad ogni singolo Settore il relativo *budget*, calcolato sulla base del numero dei dipendenti, dell'area di appartenenza (coeff. di area pari a: per area operatori: coeff. 1; per area operatori esperti: coeff. 1,20; per area istruttori: coeff. 1,40; per area funzionari ed elevata qualificazione: coeff. 1,70), della permanenza nel settore durante l'anno di riferimento, della tipologia di orario di lavoro (part time o full time), nonché del risultato dell'unità organizzativa di appartenenza.

Quantificazione del premio correlato alla performance individuale

Il Dirigente responsabile della struttura effettua la valutazione dei dipendenti assegnati alla propria Area/Settore/Servizio con riferimento al fattore "Performance individuale" nell'apposita scheda di valutazione.



Provincia di Padova

In presenza di valutazioni della *performance* individuale inferiore a 60/100, non viene erogato alcun premio di produttività.

Ai fini del calcolo del premio non rilevano le assenze. L'apporto individuale del dipendente viene valutato in relazione all'attività svolta e alla qualità degli obiettivi conseguiti e verificati. Il premio correlato alla *performance* individuale tiene conto della effettiva partecipazione alla loro realizzazione, espressa mediante la valutazione del dirigente, tenuto conto del risultato della struttura, della categoria di appartenenza e della tipologia oraria del rapporto di lavoro.

Ad una quota limitata di dipendenti tra quelli che conseguano le valutazioni più elevate, in relazione agli obiettivi ad essi affidati e tenuto conto del relativo inquadramento, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23.02.2026 il dirigente, in sede di conferenza con gli altri dirigenti e con il Direttore Generale o, in mancanza, del Segretario Generale, riconosce una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente, nei limiti del 2% dei dipendenti per ciascuna area di inquadramento, accorpando le aree operatori ed operatori esperti e con applicazione dell'ordinario sistema di arrotondamenti, favorendo ove possibile criteri di alternanza.

Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto alla corresponsione dei compensi per la produttività limitatamente al periodo successivo al superamento del periodo di prova.

Nel caso in cui il dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna, assegnazione temporanea, così come nei casi di riorganizzazione alla struttura di appartenenza, riceverà distinte valutazioni da parte di ciascun dirigente di struttura nella quale è stato assegnato e parteciperà in quota parte alla distribuzione dei premi di ciascuna struttura in cui ha prestato e presta attualmente servizio.

I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato, a condizione che abbiano prestato servizio per periodi superiori al mese.

Quantificazione del premio correlato alla *performance* organizzativa

Il Dirigente responsabile della struttura effettua la valutazione dei dipendenti assegnati alla propria Area/Settore/Servizio con riferimento al fattore "*Performance* organizzativa" dell'apposita scheda di valutazione.

In presenza di valutazioni della *performance* organizzativa inferiore a 60/100, non viene erogato alcun premio di produttività.

Ai fini del calcolo del premio, si applicano i criteri sopra descritti per la quantificazione del premio correlato alla *performance* individuale, con esclusione della maggiorazione del premio individuale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Provincia di Padova

Art. 11 — Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. La distribuzione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione, avviene secondo i criteri di seguito riportati:

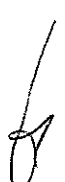
- è subordinata alla valutazione positiva della prestazione del lavoratore. In particolare, tale retribuzione è percepita dal titolare che, a seguito di valutazione, ha conseguito un punteggio almeno pari a 60/100;
- la retribuzione di risultato viene calcolata ripartendo tra gli aventi diritto la quota complessiva destinata a risultato sulla base di un coefficiente risultante dalla moltiplicazione dei seguenti fattori: peso dell'incarico di elevata qualificazione, durata dell'incarico nell'anno di riferimento, punteggio attribuito con la scheda di valutazione e risultato ottenuto dall' Area/Settore/Servizio di appartenenza;
- ai fini del calcolo della retribuzione di risultato non rilevano le assenze. L'apporto individuale del dipendente viene valutato in relazione all'attività svolta e alla qualità degli obiettivi conseguiti e verificati e tiene conto della effettiva partecipazione dello stesso alla loro realizzazione.

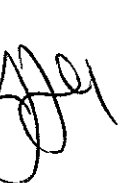
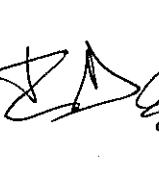
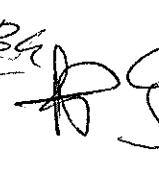
2. I titolari di incarichi di elevata qualificazione cessati o iniziati in corso d'anno partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato a condizione che abbiano svolto l'incarico per periodi superiori al mese.

Art. 12 – Criteri per l'attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche

 Gli incentivi alle funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 sono attribuiti in conformità a quanto previsto nel relativo regolamento adottato dall'Ente, garantendo pari opportunità di partecipazione al personale in possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti, nei limiti in cui ciò sia compatibile con il buon andamento degli uffici e servizi.

Art. 13— Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi derivanti da norme legislative

 1. La retribuzione di risultato da attribuire ai titolari di incarico di elevata qualificazione, che fruiscono degli incentivi per funzioni tecniche (art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023) o dei 



Provincia di Padova

compensi professionali degli avvocati (art. 9 Decreto Legge n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014) subisce un abbattimento pari al 40% dei compensi liquidati nell'anno (criterio di cassa). I risparmi derivanti dal predetto abbattimento sono ridistribuiti tra i titolari di incarichi di elevata qualificazione non percettori dei predetti compensi, applicando i medesimi criteri previsti per la quantificazione della retribuzione di risultato.

Art. 14 — Criteri per la distribuzione delle economie di gestione

1. Le economie di gestione, conseguenti all'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, vanno ad integrare le "risorse decentrate" previste dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e dall'art. 58 del CCNL 23.02.2026.

2. Le economie di cui trattasi vengono ripartite tra il personale provinciale con le seguenti modalità:

- a. il 50% viene attribuito a tutti i dipendenti sulla base della durata del loro servizio;
- b. il restante 50% viene assegnato in proporzione all' Area / Settori / Servizi / Uffici che hanno prodotto economie e distribuito ai dipendenti, da parte del Responsabile di Area, Settore o Servizio, secondo i seguenti criteri:
 - l'importo assegnato all'Ufficio/ Servizio/ Settore/ Area non potrà essere attribuito per intero ad un solo dipendente;
 - le somme dovranno premiare chi ha prodotto economie;
 - dovrà essere garantito un equilibrio all'interno della Struttura, tenendo conto della partecipazione e dell'impegno del singolo dipendente.

3. Ai fini del calcolo dell'importo da liquidarsi non rilevano le assenze.

4. L'apporto individuale del dipendente viene valutato in relazione all'attività svolta e alla qualità degli obiettivi conseguiti e verificati. Il premio correlato alla *performance* individuale e organizzativa tiene conto della effettiva partecipazione alla loro realizzazione.

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro. Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal



Provincia di Padova

servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. L'indennità non spetta al personale incaricato di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84, comma 1, del CCNL 2022.

5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Dirigente.

7. Al fine di consentire una corretta corresponsione delle esposte indennità, i Dirigenti dovranno trasmettere al Settore Risorse Umane i provvedimenti su cui si fonda il diritto alla erogazione delle stesse.

Art.16 - Indennità condizioni di lavoro. Disciplina

1. L'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- disagiate;
- implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 2,00 — Euro 8,52.

Schema per la pesatura delle indennità di condizioni di lavoro.

Pesatura del rischio in base alla effettiva incidenza di ciascuna causale nell'attività svolta in relazione alle condizioni del suo svolgimento:

- A) Rischio connesso a frequenti operazioni di carico o scarico di materiale pesante (peso causale 2);
- B) Rischio connesso all'uso frequente di veicoli per il trasporto di persone o di cose, con eventuali operazioni di carico o scarico di materiali, o ad interventi frequenti su



Provincia di Padova

materiali o strumenti elettrici ed elettronici potenzialmente pericolosi per la salute (peso causale 4).

Pesatura del **disagio** in base alla effettiva incidenza di ciascuna causale nell'attività svolta in relazione alle condizioni del suo svolgimento con riferimento alle aree operatori e operatori esperti, nonché alle aree istruttori e funzionari:

- A) Disagio connesso a prestazioni aggiuntive che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di servizio in relazione ad incarichi aggiuntivi connessi alla prevenzione incendi e primo soccorso (peso causale 3). Nel caso i due incarichi si cumulino in capo al medesimo lavoratore, si terrà conto solo di uno dei due;
- B) Disagio connesso a prestazioni che comportino una postura indotta con pregiudizio muscolo-scheletrico o oculo-visivo dato dalla specifica ergonomia della postazione (peso causale 5);
- C) Disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, con esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio provinciale, resi anche in orario notturno, con utilizzo di veicoli, attrezzature, macchine e mezzi meccanici (peso causale 11);
- D) Ampia flessibilità della prestazione lavorativa oraria finalizzata a rendere, in via continuativa, prestazioni per attività che inizino prima o si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio, o variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari per far fronte con estrema urgenza a situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili; in quest'ultimo caso l'indennità corrispondente non è cumulabile con il compenso per il lavoro straordinario per eventi eccezionali (peso causale 13).

Pesatura del **maneggio valori** in base alla media mensile dei valori maneggiati:

- A) Media mensile di valori di cassa maneggiati fino a € 1.000,00 (peso causale 3);
- b. Media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00 (peso causale 5).

Rischio	Tipo A	Tipo B		
Pesatura	2	4		
Maneggio valori	Tipo A	Tipo B		
Pesatura	3	5		
Disagio	Tipo A	Tipo B	Tipo C	Tipo D
Pesatura	3	5	11	13



Provincia di Padova

Criteri per il calcolo delle indennità

Ai fini della determinazione degli importi delle indennità, viene effettuata la somma dei pesi delle tre causali:

Peso delle causali	Importo giornaliero indennità
DA PUNTI 1 A PUNTI 3	€ 2,00
DA PUNTI 4 A PUNTI 5	€ 3,10
DA PUNTI 6 A PUNTI 8	€ 4,94
DA PUNTI 9 A PUNTI 10	€ 5,38
DA PUNTI 11 A PUNTI 12	€ 6,68
DA PUNTI 13	€ 8,52

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Viene prevista una specifica indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi per l'area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni e € 1.500,00 annui lordi per l'area degli Istruttori, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti da parte del personale appartenente a tali aree, non titolare di posizione organizzativa, che comportino le seguenti responsabilità formalmente e annualmente attribuite:

- Responsabilità di procedimento di particolare complessità e/o comportante rilevante responsabilità;
- Responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa;
- Responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni.

2. Il grado di responsabilità è determinato annualmente dal Dirigente, sentita l'apposita Commissione composta oltre che dal medesimo Dirigente, dal Direttore Generale, o, in mancanza, dal Segretario Generale, e dal Dirigente del Settore Risorse Umane, che applicherà i seguenti fattori di valutazione:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE PER FATTORE
--	------------------------	---



Provincia di Padova

A	COMPLESSITA'E NUMERO PROCEDIMENTI/FUNZIONI	30
B	RESPONSABILITA' VERSO L'ESTERNO	30
C	RESPONSABILITA' VERSO L'INTERNO	20
D	AUTONOMIA	20
	TOTALE COEFFICIENTE DI RESPONSABILITA'	100

Una volta determinato il coefficiente di responsabilità utilizzando l'apposita scheda di pesatura, la misura dell'indennità da corrispondere a ciascun dipendente incaricato sarà calcolata come segue:

Coefficiente di responsabilità (punteggi)		IMPORTO in euro
MIN.	MAX	
37	38	500
39	40	700
41	43	800
44	46	1000
47	49	1150
50	52	1300
53	55	1400
56	58	1500
59	61	1650
62	64	1750
65	67	1800
68	70	1850
71	73	1900
74	76	1950
77	79	2000
80	82	2100
83	85	2200
86	88	2300

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Provincia di Padova

89	91	2500
92	94	2700
95	98	2900
99	100	3000

3. Viene altresì prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Operatori esperti e degli Istruttori, limitatamente alle seguenti categorie di personale e nella misura di seguito specificata:

BENEFICIARI	MISURA INDENNITA'
Capi cantonieri o facenti funzioni, formalmente incaricati dal Dirigente	€ 1.000 annui lordi

4. L'importo destinato per l'annualità 2026 all'indennità di specifiche responsabilità viene fissato in € 136.000,00. Tale importo sarà oggetto di trattativa negli accordi delle annualità successive.

5. Nell'ambito di tale importo complessivo, ad ogni Dirigente di Area/Settore verrà assegnato un *budget* da utilizzare per i dipendenti assegnati alle strutture di cui sia responsabile che beneficino di tale istituto.

6. Eventuali economie della quota complessivamente destinata a compensare le indennità in parola saranno destinate a remunerare la *performance* individuale e organizzativa del personale provinciale.

7. Se alla responsabilità di cui al comma 1 o 3 si aggiunge la responsabilità di coordinamento gruppi, formalmente attribuita, l'indennità per specifiche responsabilità, determinata con le modalità di cui sopra, è incrementata di € 300,00 ma non potrà superare il limite massimo di € 3.000,00 annui lordi.

8. Se alla responsabilità di cui al comma 1 si aggiunge l'incarico connesso alla prevenzione incendi e/o primo soccorso, l'indennità per specifiche responsabilità, determinata con le modalità di cui sopra, è incrementata di € 290,00 ma non potrà superare il limite massimo di € 3.000,00 annui lordi.



Provincia di Padova

9. La specifica responsabilità è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

10. L'indennità per specifiche responsabilità è legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata; viene erogata mensilmente, in relazione ai mesi di effettivo servizio prestato e viene sospesa in caso di assenze continuative a qualsiasi titolo superiori a 30 gg., ivi compresi i mesi di assenza nel *part time* verticale e/o misto.

Art.18 - Indennità di turno

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani o su turni notturni e/o festivi.

2. In applicazione dell'art. 25, comma 4, del CCNL 23/02/2026, si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

3. Si integrano in applicazione dell'art. 7 comma 4 lett. z) e dell'art. 25, comma 8 del CCNL 23/02/2026, le situazioni personali o familiari in materia di turni di lavoro notturni:

- genitori di nuclei familiari monoparentali con figli minori di anni 14;
- personale prossimo al collocamento a riposo, individuato nei dipendenti che si trovino entro un periodo massimo di tre anni dal conseguimento dei requisiti pensionistici.

4. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) e dell'art. 25 comma 5 *bis*, è in facoltà per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno che, pertanto, costituirà economia di bilancio.

Art. 19 – Reperibilità

1. Il limite di cui all'art. 24, comma 3, del CCNL 21.05.2018, viene elevato a 8 turni. La misura dell'indennità di cui all'art. 24, comma 1, viene elevata a € 13,00 per ogni turno a partire dal primo.



Provincia di Padova

2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto, si rinvia a quanto disposto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018 (laddove il richiamo ivi contenuto all'art. 24 c. 1 CCNL 14.09.2000 si intende ora all'art. 26 CCNL 23.02.2026) e al relativo Regolamento provinciale.

Art. 20 — Indennità di servizio esterno per il personale di polizia

1. Al personale della Polizia provinciale che renda la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 47 del CCNL 23.02.2026 nella misura giornaliera di € 5,00.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, nonché eventuali incarichi aggiuntivi relativi alla prevenzione incendi e/o primo soccorso.

Art. 21 — Indennità di funzione per il personale di polizia

1. Al personale della polizia di area istruttori e area funzionari, non titolare di incarico di elevata qualificazione, è attribuita un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al ruolo rivestito e all'inquadramento contrattuale.

2. Per l'area funzionari l'indennità viene corrisposta con le stesse modalità, fattispecie e importi previsti dall'art. 17 del presente contratto per l'indennità per specifiche responsabilità.

3. Per l'area istruttori, è prevista una specifica indennità di importo pari ad € 1.200 annui lordi, finalizzata a compensare i responsabili della Polizia Provinciale formalmente incaricati dal dirigente del coordinamento di gruppi formati da dipendenti dell'Ente o da soggetti esterni all'Ente (operatori volontari aventi titolo).

4. L'indennità di funzione è legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata; viene erogata mensilmente, in relazione ai mesi di effettivo servizio prestato e viene sospesa in caso di assenze continuative a qualsiasi titolo superiori a 30 gg., ivi compresi i mesi di assenza nel part time verticale e/o misto.

Art. 22 - Lavoro straordinario



Provincia di Padova

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate, a fronte di un'espressa autorizzazione preventiva da parte del responsabile dell'ufficio di appartenenza, a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, o per urgenti ed indifferibili interventi tecnici di ripristino funzionalità dell'Ente, o in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini, fino ad un massimo complessivo di 230 ore.

3. In presenza delle condizioni di cui all'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003, per i dipendenti che svolgono attività di diretta assistenza agli organi istituzionali per l'esercizio delle loro prerogative e per un numero di lavoratori non superiore al 2% dell'organico il limite di cui sopra può essere elevato fino ad un massimo di 250 ore.

4. Nel caso di elevazione del limite, l'Ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.

5. Il riparto del fondo per lavoro straordinario tra le diverse strutture dell'Ente dovrà essere effettuato tenendo conto delle effettive esigenze organizzative di ciascuna di esse.

6. L'Ente si impegna a comunicare la ripartizione del fondo per il lavoro straordinario tra le strutture dell'Ente e a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario fornendo entro il 31 maggio ed il 31 ottobre di ogni anno la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario, suddiviso in servizi, indicando le ore soggette a liquidazione o a recupero. S'impegna, inoltre, a confrontarsi con le parti sindacali almeno due volte l'anno.

Art. 23 — Banca delle ore. Individuazione del limite individuale annuo

1. E' istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale confluiscono le ore di straordinario, debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo di 36 ore.

2. Entro il 30 di novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che abbia accantonato delle ore nella banca appositamente istituita deve confermare la propria intenzione al recupero, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario si provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario, nel



Provincia di Padova

limite delle ore di straordinario assegnate a ciascun settore e nel rispetto del limite individuale stabilito nell'art. 22.

PARTE TERZA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 24 - Progressione economica all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si applica al personale a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti sotto indicati, in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno in cui si attiva l'istituto ed è attribuita, in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

2. In sede di accordo annuale sono definite le risorse da destinare all'istituto e la relativa ripartizione tra le aree, con conseguente individuazione del numero di differenziali attribuibili per singola area.

3. L'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno di riconoscimento del beneficio. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione.

4. Requisiti di accesso:

- aver maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione della procedura, due anni di servizio nella posizione economica in godimento;
- non essere stati destinatari negli ultimi 2 anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- essere in possesso di almeno 2 valutazioni annuali della *performance* conseguite negli ultimi 5 anni con un punteggio medio superiore al 50% del punteggio massimo.

5. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME DUE VALUTAZIONI INDIVIDUALI cui viene attribuito un peso pari a 80/100. Ai fini del calcolo della media viene preso in considerazione il massimo attribuibile in via ordinaria stabilito in 100 punti.

Al fine di uniformare le valutazioni individuali del personale si procederà ad una ponderazione in base alla media delle valutazioni di ciascun dirigente per area (ex categoria giuridica). In caso di mobilità interna si effettuerà una media delle



Provincia di Padova

valutazioni conseguite dal dipendente così ponderate, rapportata ai periodi prestatati dallo stesso presso ciascuna struttura.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE cui viene attribuito un peso massimo pari a 20/100. A tal fine viene pesata la permanenza nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultima progressione economica acquisita.

6. Si precisa che, ai fini dell'ammissione alla procedura e dell'applicazione dei criteri di selezione sopra descritti, non sono considerati i periodi di lavoro prestato presso altre pubbliche amministrazioni, salvo che si riferiscano a rapporto di lavoro proseguito per mobilità presso la Provincia di Padova ed in corso nell'anno cui si riferisce la progressione economica, fermi restando i presupposti previsti dai precedenti commi.

7. Si precisa inoltre che i periodi di lavoro a tempo determinato, instaurati a seguito di procedimenti a selezione pubblica, che hanno preceduto l'assunzione in ruolo rilevano ai fini dell'ammissione alla procedura e dell'applicazione dei criteri di selezione sopra descritti, ove ricorrano i presupposti previsti dai precedenti commi, a condizione che siano stati prestati presso la Provincia di Padova, nella medesima area cui si riferisce la progressione economica (art. 52 c. 5 CCNL 23.02.26).

8. Con riferimento al criterio della media delle ultime due valutazioni individuali annuali della *performance*, qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato nel corso dei due anni presi a riferimento nella procedura selettiva o nel caso di personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

9. A coloro che non abbiano beneficiato della progressione economica da almeno 6 anni, viene riconosciuto un punteggio aggiuntivo pari al 5% della somma dei punteggi conseguiti in base ai due criteri sopra illustrati.

10. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente che ha conseguito il maggiore punteggio medio nella valutazione della *performance*, in caso di ulteriore parità al dipendente che ha conseguito un minor numero di differenziali stipendiali all'interno dell'area, nel caso di ulteriore parità al meno anziano d'età.

11. Le risorse destinate alle progressioni economiche vengono ripartite tra tutte le aree proporzionalmente all'incidenza sullo stanziamento di cui al comma 1 della spesa necessaria a garantire la progressione degli aventi diritto per ciascuna area.

12. Una volta elaborate le graduatorie per ciascuna area ed individuati i vincitori della selezione, qualora si registrassero somme non utilizzate della quota destinata ad una o più



Provincia di Padova

aree in misura superiore al 50% della spesa necessaria a finanziare la progressione di un'ulteriore unità di personale, si procederà - nell'ambito della capienza complessiva del fondo delle risorse decentrate - all'arrotondamento per eccesso dell'importo ad esse destinato mediante scorrimento della graduatoria fino all'unità successiva, nel rispetto del limite del 50% degli aventi diritto.

13. Le parti convengono che per l'anno 2026 l'istituto delle Progressioni economiche verrà finanziato con un'ulteriore somma di € 63.000 che viene pertanto stanziata nel fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2026.

PARTE QUARTA NORME DI RINVIO, TRANSITORIE E FINALI

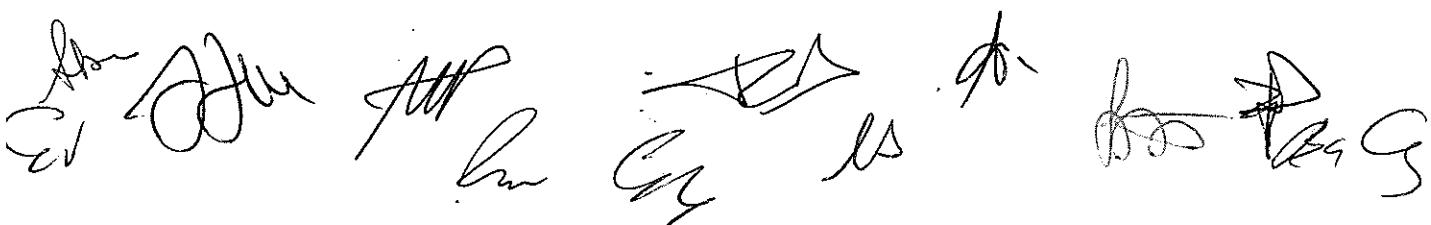
Art. 25 – Personale in distacco sindacale

1. La percentuale dell'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 46 comma 1 lett. b) del CCNL 23.02.2026 è stabilita nella misura pari allo 90 %.
2. L'elemento di garanzia sarà per intero erogato mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.
3. La presente disciplina entra in vigore dal 01.01.2027.

Art. 26 — Flessibilità oraria

- 
1. Le parti concordano che la Provincia di Padova da molti anni riconosce la flessibilità oraria ai propri dipendenti, in un'ottica di maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Si conferma pertanto la vigente regolamentazione e successive modifiche ed integrazioni in materia di orario flessibile.
 2. Sono esclusi dalla flessibilità i dipendenti che lavorano in turno.

Art. 27 - Piani di razionalizzazione





Provincia di Padova

1. Le parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011, la quale prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50% della contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 28 — Welfare integrativo

1. Le parti concordano, ai sensi dell'art. 45 del CCNL 23.02.2026 "Welfare Integrativo", di destinare a *fringe benefit* la somma definita nell'accordo sul riparto del Fondo risorse decentrate.

2. La somma *pro capite* sarà di pari importo per ogni dipendente della Provincia, a tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale, nonché per i lavoratori somministrati, il cui trattamento accessorio grava sul fondo delle risorse decentrate o sullo stanziamento di bilancio destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di incarico di E.Q., a condizione che abbia maturato almeno 6 mesi di prestazione lavorativa resa nel medesimo anno. Il mese viene considerato in misura intera anche se l'assunzione o la cessazione siano intervenute in corso di mese (arrotondamento per eccesso). I dipendenti collocati a riposo in corso d'anno e che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio presso la Provincia hanno diritto all'importo intero di *welfare* indipendentemente dal periodo lavorato nell'anno di cessazione.

3. Le parti concordano che qualora la quota destinata a *welfare* integrativo non fosse interamente utilizzata, la stessa andrà ad incrementare le risorse destinate ai premi per la *performance*.

Art. 29 - Organizzazione del lavoro — innovazione tecnologica: riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità

1. Allo scopo di contemperare l'esigenza di efficienza ed efficacia dei servizi erogati con l'esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale del personale, le parti convengono che, nel caso in cui si debba procedere ad innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione convocherà la delegazione sindacale per decidere sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.



Provincia di Padova

Art. 30 - Norma transitoria e finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia dalla data della sua entrata in vigore. A partire dalla stessa data, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate. Il presente contratto decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 141/2011.

2. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ

PER L'ANNO 2026

1. Il Fondo per le "risorse decentrate" di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e art. 58 del CCNL 23.02.2026 è definito, con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane n. di reg. del, in euro 1.904.046,80, di cui euro 1.800.729,09 quale fondo per il salario accessorio, euro 179.735,52 per risorse vincolate destinate ad incentivi alle funzioni tecniche, euro 25.000,00 per risorse vincolate destinate a compensi per avvocatura ed euro 103.317,71 quale fondo per lavoro straordinario. Sono salve eventuali correzioni in aumento e/o in diminuzione dettate dal ricalcolo al 31.12.2026 della risorsa di cui all'art. 33 c. 1 bis D.L. 34/2019 e/o per rideterminazione delle risorse a destinazione vincolata costituenti partite di giro e/o gli incrementi di cui all'art. 61 c. 9 D.L. n. 112/2008.

2. Le parti ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. u) CCNL 23.02.2026 stabiliscono di destinare allo stanziamento per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione la percentuale pari al 5% dell'incremento disposto ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis D.L. n. 25/2025, pari ad € 17.750,00.

3. Ai sensi dell'art. 61 comma 9 D.L. n. 112/2008, la quota del 50% dei compensi per incarichi extra-istituzionali di collaudo nell'ambito di contratti pubblici di lavori, servizi o forniture ovvero di componente o segretario di collegio sindacale, che dovesse essere liquidata in favore della Provincia di Padova e quindi assegnata al Fondo delle risorse decentrate 2026, andrà destinata ai premi della performance.



Provincia di Padova

5. Le parti stabiliscono che lo stanziamento destinato a *welfare* integrativo per l'anno 2026 è pari ad € 88.000.

6. Il fondo, al netto delle somme di cui al comma 2, viene pertanto ripartito nei seguenti termini:

RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2026	
Per l'anno 2026 il Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021 e artt. 58 e 60 CCNL 2022-2024 è ride-terminato in euro 1.800.729,09 con det. Dirigenziale n.	
RISORSE STABILI CHE FINANZIANO LE SEGUENTI INDENNITA':	1.484.534,17
INDENNITA' DI COMPARTO (ART. 80, COMMA 1, CCNL 16.11.2022 - ART. 33, COMMA 4, LETT. B E C, CCNL 22.01.2004)	90.195,95
PROGRESSIONI ORIZZONTALI consolidate (ART. 78, COMMA 3, CCNL 16.11.2022)	409.096,91
ASSEGNO RIASSORBIBILE DA P.V. E DA B3-B1 E D3-D1	21.112,80
PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2026 (ART. 80, COMMA 2, LETT. J, CCNL 16.11.2022)	63.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE PERS. EX 8 ^a Q.F.	2.885,17
TOTALE VOCI DI SALARIO ACCESSORIO FINANZIATE DALLE RISORSE STABILI	586.290,83
SOMMA ANCORA DISPONIBILE DELLE RISORSE STABILI	898.243,34
RISORSE VARIABILI CHE, UNITAMENTE AL RESIDUO DELLE RISORSE STABILI, FINANZIANO LE SEGUENTI INDENNITA':	316.194,92
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)	95.622,14
INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21.05.2018)	77.631,25
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21.05.2018)	21.108,13
INDENNITA' PER SERVIZIO ORDINARIO NOTTURNO E/O FESTIVO E MAGGIO-RAZ. art. 26, comma 1 e 5, CCNL 23.02.2026	4.645,17
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (art. 84 CCNL 16.11.2022)	116.170,59
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DI POLIZIA (art. 100 CCNL 16.11.2022)	7.177,60
INDENNITA' DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DI POLIZIA (art. 97 CCNL 16.11.2022)	4.537,00

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Provincia di Padova

TOTALE INDENNITA'	326.891,88
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 68, comma 2, lett. g.): INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ex art. 45 D.Lgs. n. 36/2023)	179.735,52
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 68, comma 2, lett. g): COMPENSI PROFESSIONALI AVVOCATURA ex art. 9, D.L. n. 90/2014)	25.000,00
WELFARE INTEGRATIVO	88.000,00
RIDUZIONE per l'anno 2026 ai sensi dell'art. 7 c. 4 Lett. u) CCNL 2019-2022 A DETRARRE	17.750,00
RESIDUO FONDO DA DESTINARE A PERFORMANCE	577.060,86
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 80, comma 2, lett. b, CCNL 16.11.2022)	344.445,64
DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE (art. 81 CCNL 16.11.2022)	1.790,88
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE COLLETTIVA (art. 80, comma 2, lett. a, CCNL 16.11.2022)	230.824,34
TOTALE	1.782.979,09

7. Le somme non utilizzate del fondo per il lavoro straordinario 2026 confluiranno tra le risorse variabili del fondo 2027, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. d) del CCNL 16.11.2022.

LA DELEGAZIONE SINDACALE

UILFP

RSU

[Handwritten signatures for the Syndicate Delegation]

LA DELEGAZIONE PUBBLICA

[Handwritten signatures for the Public Delegation]

CISL FP

[Handwritten signature for CISL FP]

CGIL FP

CGIL FP

[Handwritten signature for CGIL FP]

Note congiunte n.1

Le parti concordano che di risolvere per l'anno 2027
in integrazione del fondo risorse decentrate
in relazione all'incremento dei lavoratori amministrativi
tra i beneficiari dello stesso. M S

Concordano altresì di risolvere la premiazione
in sede di programmazione dei fabbisogni di personale,
ove ricorrano i presupposti di legge ("Decreto P.A."),
di una specifica risorse a favore dei lavoratori
amministrativi. M

Note congiunte n.2

Le parti concordano di risolvere per l'anno 2027,
in relazione all'incremento dell'indennità di
servizio esterno del personale di polizia,
previsto dall'art. 20 del presente CCDI, le
penalizzazioni di incrementi, per un pari
importo, le risorse del fondo oggetto di
rimborso da parte della Regione Veneto. M S

Note congiunte n.3

Le parti concordano di risolvere per l'anno 2027,
in relazione all'art. 27 CCNL 23.02.2026
le parti si impegnano a rivedere le
discipline relative all'erogazione del nuovo
posto con riferimento alla tipologia oraria. M S

e alle durezze della prigionia sanatoria.

RSU UIL FP

~~Antonio~~

Carotente

UIL FP

Implew

RSU ASL

Perugia

Bk An

Mario Monetti

Per An

CISL FP

St. An

CGIL FP

Giuseppe

dell

Comitato

Ally

Luigi

per favore