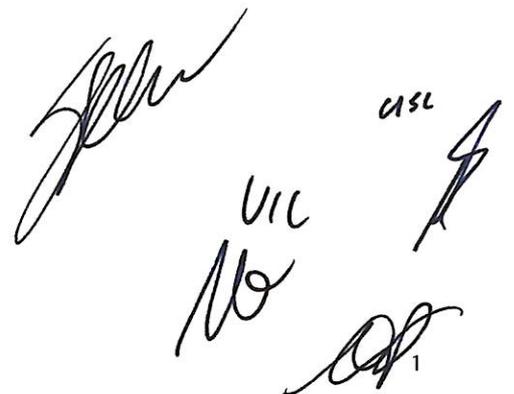


**CONSORZIO POLIZIA LOCALE
NORDEST VICENTINO**

**PRE-INTESA
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI)**

ANNO 2021

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. From top to bottom: a large cursive signature; the initials 'VIC' and 'No' written vertically; the initials 'CISL' above a signature; and another signature with a subscript '1'.

6 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2016-2018):

Per una migliore valutazione dello specifico obiettivo di produttività, si richiamano:

- le parti essenziali del testo dell'articolo: *“al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.”*;
- l'organizzazione interna del Consorzio, che, al netto delle P.O. e di altri incarichi, prevede il numero di 35 dipendenti addetti, in via continuativa, ai servizi esterni di vigilanza, per circa n. 260 servizi all'anno, per un totale di circa n. 9.000 servizi annui per i quali compete la corresponsione dell'indennità in argomento;

Al fine di razionalizzare l'impiego delle risorse disponibili nella parte variabile del Fondo, le Parti concordano nel contemperare le varie voci, attribuendo all'indennità di servizio esterno il seguente valore: € 2,00 giornaliero. In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 18.093,34.

7 Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2016-2018):

Per una migliore valutazione dello specifico obiettivo di produttività, si richiamano:

- le parti essenziali del testo dell'articolo: *“Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.*
- l'organizzazione interna del Consorzio, al netto delle P.O. e di altri incarichi, prevede il numero di 28 dipendenti aventi diritto (dei quali n. 6 Vice Commissari; n. 10 Istruttori; n. 4 Vice Istruttori; n. 8 Agenti).

Al fine di razionalizzare l'impiego delle risorse disponibili nella parte variabile del Fondo, le Parti concordano nel contemperare le varie voci, attribuendo all'indennità di funzione i seguenti valori connessi al Grado ed alla complessità dell'Incarico, il tutto parametrato all'effettiva presenza in servizio (full time o part time):

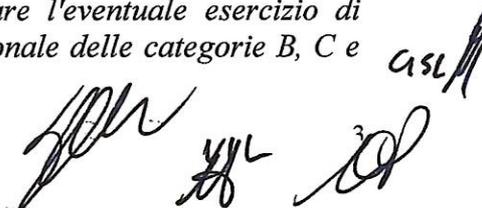
- € 350,00 grado Vice Commissario;
- € 300,00 grado Istruttore Capo;
- € 200,00 grado Istruttore;
- € 150,00 grado Vice Istruttore;
- € 600,00 incarico Responsabile area territoriale + 200,00 per ogni Comune aggiuntivo;
- € 600,00 incarico Responsabile Uffici o Servizi comuni;
- € 500,00 incarico Vice Responsabile Uffici o Servizi comuni;

In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 15.500,00.

8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2016-2018):

Per una migliore valutazione dello specifico obiettivo di produttività, si richiamano:

- le parti essenziali del testo dell'articolo: *“Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e*

CISL


D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi."

- l'organizzazione interna del Consorzio, che, al netto delle P.O. e di altri incarichi, prevede il numero di 2 dipendente avente diritto, 1 in Cat. D e 1 in Cat. C;

Al fine di razionalizzare l'impiego delle risorse disponibili nella parte variabile del Fondo, le Parti concordano nel contemperare le varie voci, attribuendo all'indennità per specifiche responsabilità i seguenti valori connessi alla Categoria ed alla complessità dell'Incarico:

- € 3.000,00 – cat. D – incarico Coordinatore Sovradistrettuale ottimizzazione Uffici Verbali e Contenzioso degli Enti Convenzionati;
- € 900,00 - cat. C – incarico di Responsabile Trattazione Dati Servizio e Timbrature.

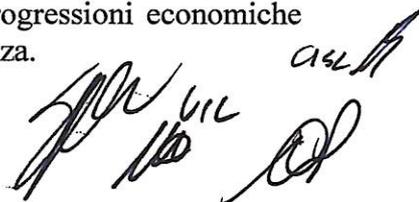
In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 3.900,00.

9 Sistema permanente di valutazione:

Le parti concordano di confermare il sistema di valutazione in vigore, approvato dall'Assemblea Consortile con delibera n. 9 in data 22.04.2016;

10 Progressioni economiche all'interno della categoria:

- Le parti convengono di procedere con le progressioni orizzontali nell'anno 2021;
- la progressione economica, in base alle risorse disponibili, viene effettuata con decorrenza 01 gennaio con le seguenti modalità:
 - la progressione economica deve avere necessariamente un carattere selettivo. Il passaggio all'interno della categoria di appartenenza si realizza mediante un sistema premiante che consente di accedere alle posizioni economiche successive a quella di inquadramento;
 - criteri di selezione stabiliti dal CCNL. Per selezionare il personale meritevole ai fini della progressione, l'art. 16 c. 3 del contratto 2016-2018 recita: *“Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi”*.
Si conviene pertanto di incentrare la valutazione sulla media ponderata delle valutazioni del triennio precedente (peso 80%), nonché dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, così come intesa: permanenza nell'ultima categoria economica conseguita (peso 20%).
- Il contratto 2016-2018, ai fini di tali progressioni, ha fissato un periodo minimo di permanenza in ciascuna posizione di n. 24 mesi continuativi. Per le P.E.O. decorrenti dal 01.01.2021 si conviene di considerare “aventi diritto” solo coloro già in permanenza da almeno 36 mesi continuativi in ciascuna posizione.
- Progressioni a personale comandato e distaccato. A termini dell'art. 16 comma 9 del contratto 2016-2018, il dipendente in posizione di comando o distacco presso altro ente o azienda ha diritto a partecipare alle selezioni ai fini delle progressioni economiche orizzontali secondo le procedure previste dall'Ente di appartenenza.



1 Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata:

il presente contratto collettivo decentrato integrativo – d'ora in poi CCDI – disciplina le modalità di erogazione del trattamento retributivo accessorio, sostituendo i precedenti contratti allo stesso fine già stipulati.

2 Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo:

- il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente dal Consorzio Nordest Vicentino;
- sono destinatari del CCDI tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, ivi compreso il personale a tempo parziale.
- il presente CCDI ha efficacia a decorrere dal 01.01.2021;
- le clausole del presente CCDI trovano applicazione fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

3 Interpretazione autentica delle clausole controverse:

- Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato;
- l'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa;

4 Costituzione del Fondo (artt. 31 e 32 – CCNL 2002-2005):

Le risorse destinate per il 2021 al trattamento accessorio, costituiscono un unico fondo. Prospetto costituzione e destinazione allegato al presente CCDI.

Viene assicurato il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D.Lgs n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.Lgs n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 – Legge di Stabilità 2014. In particolare è stato ridotto di € 13.948,00.

5 Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività:

Per l'anno 2021 il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.99, al netto di quanto pagato a titolo di indennità di comparto, delle turnazioni e di quanto corrisposto per gli incrementi di posizione all'interno della categoria (per la parte di essi a carico del trattamento accessorio), è destinato nel modo seguente:

- specifici obiettivi di produttività (ai sensi dell'art. 68 c. 3 CCNL 2016-2018, vengono inseriti nella parte variabile del Fondo 2021):
 - piano della performance (da approvare);
 - indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2016-2018);
 - indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2016-2018);
 - indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2016-2018)
- progressioni economiche all'interno della categoria.



**FONDO PRODUTTIVITA'
POLIZIA LOCALE ANNO 2021**

COSTITUZIONE FONDO	
	IMPORTI
FONDO FISSO	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C. 1 CCNL 21.05.2017)	146.583,00
INCREMENTI CCNL 02-05 ART. 32 CC. 1-2 C. 7	25.694,00
INCREMENTI CCNL 04-05 ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA	11.855,00
INCREMENTI CCNL 06-09 ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA	3.036,00
RIDETERM. PER INCREM. STIP. CCNL (ART. 67 C. 2 L.B) CCNL 2016-2018	1.048,00
INCREMENTI DOTAZIONE ORGANICA (ART. 15 C. 5 PARTE FISSA CCNL 98/00)	43.303,00
RIA cessati al 31.12.2020 (ART. 4 C. 2 CCNL 00-01)	7.743,16
TOTALE FONDO FISSO storico	239.262,16
FONDO VARIABILE	
ENTRATE C/TERZI O UTENZE O SPONS. (ART. 43 L. 449/97)	30.077,00
NUOVI SERVIZI RIORG. (ART. 67 C. 4 lett. B PARTE VARIABILE CCNL 16-18)	127.709,38
TOTALE FONDO VARIABILE	157.786,38
IMPORTO SU BASE ANNUA PARI A € 83,20 PER DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (ART. 67 C.2 lett.a) CCNL 2016-2018)	4.492,80
TOTALE FONDO 2021	401.541,34
RIDUZIONE ART. 9 C.2 BIS D.L. 78/2010	13.948,00
TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' 2021	387.593,34

DESTINAZIONE FONDO	
FONDO FISSO	
A) INDENNITA'	
Indennita' di turno	104.100,00
Ind. Rischio	
TOTALE	104.100,00
B) PROGRESSIONI ORIZZONT.	
All'1.01.2021	80.000,00
da attribuire	13.000,00
TOTALE	93.000,00
D) IND. COMPARTO	27.000,00
TOTALE FONDO FISSO	224.100,00
FONDO VARIABILE	
Fondo Miglioramento Servizi:	
Servizi in convenzione	
Indennità di servizio esterno – art. 56-quinquies CCNL 2016-2018	18.093,34
Indennità di funzione – art. 56-sexies CCNL 2016-2018	15.500,00
Indennità per specifiche responsabilità – art. 70-quinquies CCNL 2016-2018	3.900,00
Progetto Obiettivo ottimizzazione servizio	126.000,00
TOTALE FONDO VARIABILE	163.493,34
TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'	387.593,34

STRAORDINARI

40.000,00




 CISL