

**CONSORZIO POLIZIA LOCALE  
NORDEST VICENTINO**

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

**ANNO 2022**

22.06.2022

  
  
Uil PPL  
  
Cisl FP  
  


**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 01.01.2022;
- 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):**

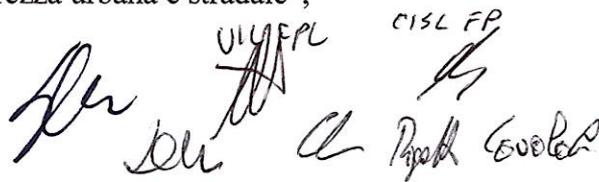
Le risorse destinate per il 2022 al trattamento accessorio, costituiscono un unico fondo. Prospetto costituzione e destinazione allegato al presente CCDI.

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 2022 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 2022):
  - piano della performance (approvato con deliberazione C.d.A. n. 5 in data 07.04.2022). Le Parti convengono di applicare l'art. 68 del CCNL 2016-2018 rendendo disponibili eventuali "residui" delle altre voci del Fondo e destinandoli ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale prevista dalla voce "Potenziamento servizi controllo finalizzati sicurezza urbana e stradale";

The bottom right of the document features several handwritten signatures in black ink. Above the signatures, the acronyms 'UILFPL' and 'CISL FP' are written. The signatures appear to be those of the representatives of the employer and the union.

- 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).

#### **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 38 dipendenti addetti, in via continuativa, ai servizi esterni di vigilanza, con una media di circa n. 235/240 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 29 dipendenti aventi diritto (dei quali n. 6 Vice Commissari; n. 10 Istruttori; n. 5 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;
- € 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 € 19.000,00.


  
 The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, the initials 'ULC/APL', the initials 'CISL' and 'FP' above another signature, and a final signature that appears to be 'Dip. Covolo'.

## 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 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 temperare le varie voci, attribuendo all'indennità per specifiche responsabilità i seguenti valori connessi alla Categoria ed alla complessità dell'Incarico:

- € 1.000,00 – 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 € 1.900,00.

## 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 Servizio nelle Festività Infrasettimanali:

- le parti convengono che il servizio nelle c.d. “Festività Infrasettimanali” non possa essere considerato “in turno”. Si tratta infatti di giornate caratterizzate da particolari impegni derivanti dall'eventuale concomitanza del giorno di mercato, manifestazioni, cerimonie, e pertanto non inseribili nelle c.d. “Turnazioni” di cui all'art. 23 del CCNL 2016-2018, a causa dell'estrema flessibilità del servizio richiesto;
- per tale motivo le prestazioni lavorative svolte nelle c.d. “Festività Infrasettimanali” non potranno essere remunerate con la relativa indennità, e verranno applicati gli articoli 24, comma 2, CCNL 14.09.2000 e 38, commi 4 e 5, CCNL 14.09.2000; che prevedono:
  - il compenso straordinario festivo, nella misura prevista dal CCNL vigente;
  - in alternativa: il corrispondente riposo compensativo.

## 11 Progressioni economiche all'interno della categoria:

Prendendo atto della mancanza di specifiche risorse per l'anno 2022, le parti concordano di riportare l'importantissimo argomento nei primi mesi dell'anno 2023.

Le parti concordano che, allorché entrerà in vigore il prossimo contratto nazionale 2019/2021 funzioni locali, sarà convocata una delegazione trattante per l'inserimento nel contratto decentrato dei nuovi istituti contrattuali e per l'adeguamento del fondo risorse decentrate.

22.06.2022

