

**CONSORZIO POLIZIA LOCALE
NORDEST VICENTINO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) E
ACCORDO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE
ANNO 2024**

Thiene, 13.11.2024

DSU
VIC
to

TF
Cisl FP
1

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....pag.3

Art. 1 – Quadro normativo e materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.....pag. 3

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....pag. 4

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato.....pag.4

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....pag.5

CAPO I – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....pag.5

Art. 4 –Costituzione del Fondo risorse decentrate (art. 79 – CCNL 2019-2021).....pag. 5

Art. 5 – Destinazione del Fondo risorse decentrate: istituti contrattuali (articolo 80, comma 2– CCNL 2019-2021).....pag.6

Art. 6 – Destinazione del Fondo per l’anno 2024.....pag. 7

CAPO II – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....pag. 6

Art. 7 – Principi generali.....pag. 6

Art. 8 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021).....pag.7

Art. 9- Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019-2021).....pag. 7

Art. 10-Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021)..... pag. 8

CAPO III – Performance e differenziazione del premio individuale.....pag. 9

Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettera b).....pag. 9

CAPO IV – Incarichi di Elevata Qualificazione.....pag. 11

Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022pag.11

Art. 13 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022).....pag. 12

CAPO V- Progressioni Economiche all’interno delle aree.....pag. 13

RSU
UIL
#

JB
Cisl FP
2
UIL

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);

b) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 2018);

c) d.lgs. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-*bis* e 3-*quiquies*, 45 commi 3 e 4;

d) d.lgs. 150/2009 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;

e) d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;

f) vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 4 de 21 febbraio 2014 e parzialmente modificato con deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 9 del 22 aprile 2016;

g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

RSV
UIC
H

TS
CIRFP
3
UIC

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente dal Consorzio Nordest Vicentino; sono destinatari del CCI tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, ivi compreso il personale a tempo parziale e a tempo determinato per un periodo non inferiore a 9 (nove) mesi.

2. Esso avrà vigenza dal 1 gennaio 2024 e sino al 31 dicembre 2024, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;

3. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato

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

2. L'iniziativa potrà anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni dovrà 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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione sarà soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituirà la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica avrà effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

RSU
VIC
AA

DE
CISE FR
4
L. P. VIC

4. TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 4 – Costituzione del Fondo risorse decentrate (art. 79 – CCNL 2019-2021).

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione ed è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL 2022);
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione n. 13 del 24 settembre 2024 del Consiglio di Amministrazione del Consorzio secondo le disponibilità di bilancio.
3. Il prospetto di costituzione è allegato al presente CCI.

Art. 5 – Destinazione del Fondo risorse decentrate: istituti contrattuali (articolo 80, comma 2– CCNL 2019-2021)

1. Il fondo risorse decentrate viene utilizzato per le destinazioni e gli istituti contrattuali previsti dalle disposizioni di legge e della contrattazione nazionale vigenti, per gli importi e secondo i criteri previsti nei successivi articoli.

Art. 6 – Destinazione del Fondo per l'anno 2024

1. **Per l'anno 2024**, il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021, al netto di quanto pagato a titolo di indennità di comparto, delle turnazioni e di quanto corrisposto per le progressioni economiche effettuate, è destinato nel modo seguente:

- indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021);
- indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019-2021);

RSU
JLC
AA

DB
CISL FP
5

- indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021).
 - premi correlati alla performance organizzativa
 - premi correlati alla performance individuale.
2. Le parti pertanto concordano di utilizzare il Fondo risorse decentrate secondo gli importi stimati per i vari istituti contrattuali riportati nell'allegato n. 1.

CAPO II – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 7 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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 servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree di inquadramento professionale.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario con incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.).
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio. Di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

RSO
VIC
A

TE
ARFP
6

Art. 8 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021).

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art. 100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per almeno 4 ore.

2. L'indennità di servizio esterno è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.

3. L'organizzazione interna del Consorzio al netto delle E.Q. e di altri incarichi, prevede una media di 38 dipendenti addetti, in via continuativa, ai servizi esterni di vigilanza, per circa n. 240 servizi all'anno, per un totale di circa n. 8.000 servizi annui per i quali compete la corresponsione della relativa indennità.

4. Le Parti concordano di attribuire all'indennità di servizio esterno il seguente valore: **€ 4,00 giornaliero**. In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 32.000,00.

Art. 9- Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019-2021).

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'importo dell'indennità viene determinato tenendo conto specificatamente del grado rivestito e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare annualmente.

3. I valori dell'indennità, come previsto dall'art. 7 CCNL 2019-2021, sono determinati in relazione al Grado ed alla complessità dell'Incarico, il tutto parametrato all'effettiva presenza in servizio (full time o part time):

- € 600,00 grado Vice Commissario;
- € 400,00 grado Istruttore;
- € 300,00 grado Vice Istruttore;
- € 600,00 incarico Responsabile area territoriale che ricomprende un solo Comune;

RSU
UIL
FA

DB
Cisl
FP
UIL

a tale importo si aggiunge la somma di € 300,00 per ogni ulteriore Comune per i Responsabili di aree territoriali che ricomprendano più Comuni;

- € 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 € 26.795,00, vedasi allegato n. 4.

Art. 10-Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021).

1. L'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. I compiti e le responsabilità che vengono remunerati sulla base delle indicazioni previste dal CCNL sono le specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.

3. Le parti concordano di rimborsare l'indennità per specifiche responsabilità per le fattispecie di seguito specificate, oggetto di incarico formale, per i seguenti valori:

- € 900,00 - Istruttore Amministrativo – incarico di Responsabile per la Trattazione Dati del Servizio Timbrature.

- € 700,00 - Operatore esperto – incarico di conteggio e riparto introiti sanzioni.

In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 1.600,00, vedasi allegato n. 4.

RSU
VAC

JE
cisler
L. M. M.
8

CAPO III – Performance e differenziazione del premio individuale.

Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettera b).

1. Per l'anno 2024 la quota del Fondo risorse decentrate destinata ai premi correlati al Piano della performance approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 in data 08/04/2024 è determinato nell'importo complessivo di euro 119.870,40.

2. Detto importo sarà integrato dalle eventuali economie che verranno accertate, a consuntivo, nell'utilizzo delle risorse destinate agli altri istituti contrattuali secondo gli importi stimati nell'allegato n. 1 al presente accordo.

3. L'utilizzo delle suddette risorse destinate alla liquidazione dei premi correlati alla performance potrà avvenire solo a conclusione del processo di valutazione, disciplinato dal vigente sistema di misurazione e valutazione, ed è subordinato al raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano della performance approvato con la richiamata deliberazione numero 7/2024, secondo le quote percentuali ivi indicate. Il parziale raggiungimento dei predetti obiettivi, quantificato sulla base dei criteri e degli indicatori previsti dallo stesso Piano della performance, comporterà la proporzionale riduzione delle suddette risorse. Nessun premio legato alla performance verrà liquidato nel caso di raggiungimento degli obiettivi in misura percentuale inferiore al 50%. Le somme non liquidabili per il mancato raggiungimento, totale o parziale, degli obiettivi di performance costituiscono economie di bilancio.

4. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera b) e dell'art. 80, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 2002, le parti concordano di destinare le risorse indicate al precedente comma 1 ai premi correlati alla performance organizzativa ed a quelli correlati alla performance individuale, rispettivamente, per la quota del 70% (settanta per cento) e del 30% (trenta per cento).

5. La quota per la performance organizzativa, determinata in base ai precedenti commi, verrà liquidata al personale non titolare di incarico di EQ sulla base del coefficiente di presenza e della valutazione dell'apporto individuale agli obiettivi di gruppo, assegnata dal Comandante - direttore a ciascun dipendente con la scheda approvata con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 22/04/2016.

6. La quota per la performance individuale, determinata in base ai precedenti commi, verrà liquidata al personale non titolare di incarico di EQ sulla base del coefficiente di

RSU
VIC
TA

SP
a. l. FP
9

SP
a. l. FP
9

SP
a. l. FP
9

SP
a. l. FP
9

presenza e della valutazione complessiva assegnata dal Comandante - direttore a ciascun dipendente con la suddetta scheda.

7. Ai fini della determinazione del coefficiente di presenza le parti concordano che:

a) le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme relative alla performance sia organizzativa che individuale, fatte salve le assenze per ferie e riposto sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità e i permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sia per il lavoratore che per il referente per l'assistenza, in caso di assenza per infortunio sul lavoro, terapie salvavita, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, recupero prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza quali valutabili al fine dell'apporto del dipendente al raggiungimento dei risultati;

b) nei casi di aspettativa, a qualsiasi titolo, la riduzione del compenso è parametrata ai mesi di servizio prestato.

8. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera a) e 81, del CCNL-2022, le parti concordano che:

a) la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

b) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato in servizio, con arrotondamento all'unità inferiore se i due decimali sono pari o inferiori a 50 centesimi, o all'unità superiore nel caso inverso;

c) in caso di *ex aequo* il premio verrà erogato al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

9. A maggior chiarimento di quanto concordato nei precedenti commi, le parti approvano i due prospetti esemplificativi allegati, rispettivamente, ai numeri 2 e 3, come parte integrante del presente accordo (allegati n. 2 e n. 3).

RSU
VIC
A

DE
C. S. P. P.
L. R. U.
10

CAPO IV – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto con Delibera C.d.A. n. 11 in data 15.12.2023 ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;

b) Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni organizzative e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;

c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

RSU
UIL
A

DE
Cid FP

L. M. UIL

CAPO V - Progressioni Economiche all'interno delle aree.

Prendendo atto della mancata destinazione di specifiche risorse per l'anno 2024 alle progressioni all'interno delle aree, le parti concordano di riportare l'importante argomento nell'anno 2025.

Parte pubblica:

- LUNARDON Ottaviano _____

- SPOLLAORE Maria Cristina _____

R.S.U.:

- TONIOLO Moreno UIL FPL _____

Rappresentanti sindacali provinciali:

- TONELLI Elena - CISL FP _____

- MENEGHINI Leonardo - UIL FPL _____

Delegati sindacali - CISL FP

- DAL PONTE Federico _____

- SIMONATO Massimo CISL FP _____