

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DELL'UNIONE MONTANA DEL BASSANESE
CONCERNENTE IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

L'anno **2022**, il giorno **19** del mese di **ottobre**, dalle ore 13:00, presso l'Amministrazione dell'Unione Montana del Bassanese, sede di via Vittorelli, 30, la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale si sono date appuntamento per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigenziale.

Sono presenti all'incontro:

la delegazione di parte pubblica

- Dott. Bertolo Mirko – Segretario dell'Unione Montana del Bassanese e Presidente della Delegazione Trattante
- Pianezzola Mauro – Responsabile del servizio Risorse Umane e membro della delegazione trattante

la delegazione di parte sindacale

- Alberton Margherita – rappresentante sindacale territoriale CISL-FP;
- Bertuzzo Alessandro – rappresentante sindacale territoriale CSA-RAL;
- ~~Girardi Daniele – rappresentante sindacale territoriale UIL-FPL~~
- Zonta Marco – Rappresentante sindacale RSU - Coordinatore
- Costantin Sergio – Rappresentante sindacale RSU
- ~~Marafin Lorenzo – Rappresentante sindacale RSU~~
- Mocellin Stefano – Rappresentante sindacale RSU

Ciò premesso, e dopo averne dato lettura, le parti convengono e stipulano il Contratto Decentrato Integrativo, secondo il testo seguente:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UNIONE MONTANA DEL BASSANESE
ANNO 2022

INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione e durata.....	
PREROGATIVE SINDACALI.....	
Art. 2 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro.....	
Art. 3 - Esercizio dell'attività sindacale.....	
Art. 4 - Diritto di assemblea.....	
Art. 5 – Sicurezza nei luoghi di lavoro.....	
FONDO RISORSE DECENTRATE.....	
Art. 6 - Costituzione del fondo risorse decentrate.....	
Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.....	
Art. 8 - Criteri per la ripartizione delle risorse per performance organizzativa e individuale.....	
Art. 9 - Differenziazione del premio individuale.....	
Art. 10 - Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale.....	



Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.
Art. 12 - Progressione economica orizzontale all'interno della categoria.....

INDENNITA'

Art. 13 - Indennità.....
Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità.....
Art. 15 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....

SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE.....

Art. 16 - Prestazioni del personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....
Art. 17 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....
Art. 18 - Indennità di servizio esterno del personale della polizia locale.....
Art. 19 - Indennità di funzione del personale della polizia locale.....
Art. 20 - Servizio nelle Festività infrasettimanali.....
Art. 21 - Interpretazione autentica.....

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'UNIONE MONTANA DEL BASSANESE**

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi degli articoli 7 e 8, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione dell'Unione montana del Bassanese, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 01.01.2022, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che detti norme incompatibili con il presente. Il presente contratto, dalla sua entrata in vigore, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto e con esso incompatibile.

PREROGATIVE SINDACALI

Art. 2 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli individuati dall'art. 7, comma 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 3 - Esercizio dell'attività sindacale

1. Le ore di permesso per l'esercizio delle prerogative da parte dei rappresentanti sindacali vengono quantificate annualmente in base a quanto prevede la contrattazione collettiva nazionale.
2. La gestione di tale monte ore, in conformità all'accordo collettivo quadro "per la costituzione delle R.S.U." e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle "modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali", è affidata alle organizzazioni sindacali e alla R.S.U., le quali documenteranno ogni utilizzo di permessi sindacali al settore Servizio Risorse Umane.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with a '2' above it, and several other signatures on the right.

3. Nell'utilizzo dei permessi sindacali deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio a cui è assegnato il dipendente. A tale scopo il dipendente, che fruisce del permesso sindacale, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile, con un preavviso di norma non inferiore a 2 giorni.

Art. 4 - Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, senza decurtazione della retribuzione, ad assemblee sindacali per il numero di ore annue pro capite previsto dal contratto collettivo nazionale quadro sulle "modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali nonché delle altre prerogative sindacali".
2. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.

Art. 5 – Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
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.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza (RSPP) e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con 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 di tutti i dipendenti.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti, annualmente, verificano le iniziative da assumere e/o avanzano specifiche proposte.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie 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 riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni ed altri elementi /dati ritenuti necessari per lo svolgimento dell'incarico.
6. Su richiesta delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 6 - Costituzione del fondo risorse decentrate

1. L'importo del fondo delle risorse decentrate viene determinato annualmente secondo i criteri stabiliti dall'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3

3. la costituzione del fondo delle risorse decentrate presso le Unioni di Comuni tiene conto anche delle previsioni di cui all'art. 70-sexies del del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 ed in particolare il comma 2 che riporta:
- *"Ai sensi dell'art. 1, comma 114 della legge n. 56/2014, in caso di trasferimento di personale dai comuni all'Unione, confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto, ivi comprese quelle di cui all'art. 68, comma 1. Il Fondo di parte stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente".*

Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse "decentrate" nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 68 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
 - a. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità di turno, indennità di responsabilità, ecc.). Alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;
 - b. Compensi per la performance organizzativa e individuale (incentivi): Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono destinate le risorse decentrate non destinate a diverso utilizzo, ai sensi delle lettere a), c), d) ed e) del presente comma, da mettere a disposizione del personale dipendente secondo le norme disciplinanti il sistema di valutazione delle prestazioni individuali e la disciplina dell'articolo 10;
 - c. Progressioni economiche orizzontali: L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 16 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 sulla base dei criteri dell'art. 12;
 - d. Indennità di comparto: Al finanziamento delle indennità di comparto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente;
 - e. Compensi previsti da disposizioni di legge, di cui all'art. 15 del presente CCDI.
2. In attuazione dell'art. 7, c. 4, lett. u) del CCNL 2018 le parti convengono che, per l'anno 2022, il budget per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è quantificato in euro 69.445,00. Le parti convengono che, solo per tale annualità, detto importo è ulteriormente incrementato di 20.000 euro (con corrispondente decurtazione del fondo di cui all'art. 67 del citato CCNL) per consentire il mantenimento dell'attuale struttura organizzativa fino all'attivazione della nuova struttura dell'Ente, in corso di definizione. Gli eventuali risparmi vengono resi disponibili alla parte stabile del fondo delle risorse decentrate, senza necessità di ulteriori accordi decentrati.

Art. 8 - Criteri per la ripartizione delle risorse per performance organizzativa e individuale

1. Una quota del fondo è destinata ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione, secondo principi di selettività ed effettiva differenziazione delle

4



valutazioni, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o all'impegno individuale. I compensi sono erogati ai dipendenti, secondo la metodologia e la procedura previste dal *Sistema di valutazione della performance*, di cui all'art. 7, comma 1, del D.lgs. 27.10.2009 n. 150, al quale le parti rinviano.

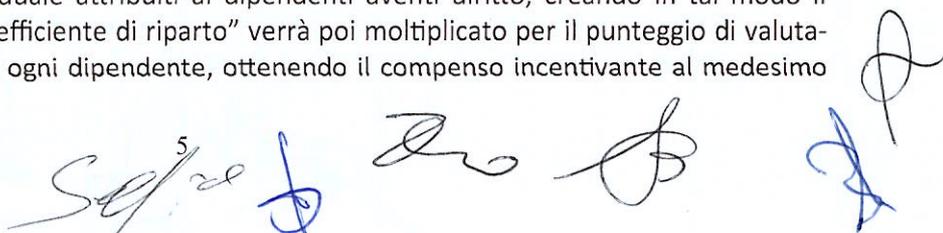
2. Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto alla corresponsione dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo ai primi sei mesi di servizio continuativo. I compensi incentivanti vengono corrisposti in misura proporzionale ai giorni di servizio prestati nell'anno di riferimento.
3. Le risorse destinate annualmente ai compensi incentivanti la produttività di cui all'art. 7, c. 4, lett. b), sono destinate:
 - a. alla realizzazione di specifici progetti, approvati dalla Giunta dell'Unione su proposta del Responsabile di Area, responsabile del progetto, a cui è assegnato il relativo budget. I progetti specifici sono prioritariamente finalizzati ad interventi operativi resi all'utenza. A tali progetti partecipa un numero di dipendenti individuato dal Responsabile di Area. Ai fini della determinazione dei compensi incentivanti individuali, il budget del progetto viene assegnato al complesso dei dipendenti coinvolti; la quota di incentivazione individuale è determinata dal responsabile del progetto in funzione degli obiettivi assegnati a ciascun partecipante, ed è liquidata a posteriori in misura strettamente connessa al dato quantitativo e qualitativo di raggiungimento dei risultati, accertati secondo i parametri fissati dal *Sistema di misurazione e valutazione*, adeguatamente adattati alla natura dell'attività da realizzare.
 - b. alla valorizzazione della qualità della prestazione individuale secondo la disciplina dell'art. 10, cui sono destinate le somme non impiegate ai sensi della lettera a) del presente comma.

Art. 9 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69, commi 1 e 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale di cui all'art. 10, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione, viene fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi per performance individuale attribuiti al personale valutato.
2. La maggiorazione del premio individuale, nella misura prevista dal comma 1, viene attribuita al 10% del personale valutato.

Art.10 - Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali.
2. L'erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata ai principali obiettivi organizzativi dell'Ente. Solo in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi, le quote del fondo verranno assegnate per intero. Le stesse subiranno diminuzioni proporzionali in ragione percentuale del mancato raggiungimento degli obiettivi, calcolati sui parametri indicatori e certificati dal Nucleo di Valutazione.
3. Le somme ripartite per ogni singolo obiettivo strategico, verranno poi suddivise per il totale dei punteggi di valutazione individuale attribuiti ai dipendenti aventi diritto, creando in tal modo il "coefficiente di riparto". Il "coefficiente di riparto" verrà poi moltiplicato per il punteggio di valutazione individuale attribuito ad ogni dipendente, ottenendo il compenso incentivante al medesimo destinato.



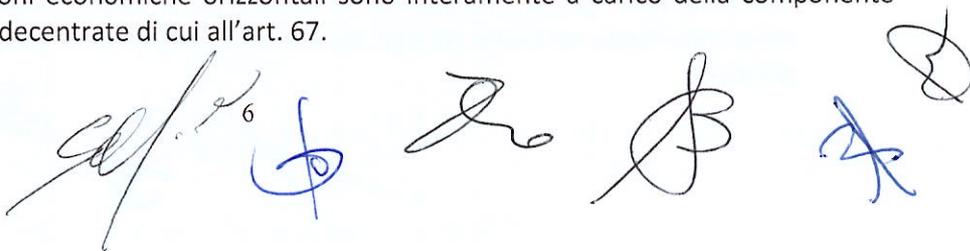
4. I compensi per la performance individuale sono proporzionati in caso di rapporto di lavoro part-time;
5. L'erogazione dei compensi per la performance individuale, avrà luogo entro 2 mesi dall'approvazione del rendiconto di gestione.

Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 1.1.2022, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b. Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.;
 - c. ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano della Performance dell'ente;
 - d. al termine del periodo di riferimento il valutatore provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
 - e. nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
 - f. per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

Art. 12 - Progressione economica orizzontale all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica orizzontale che si realizza mediante l'acquisizione nell'ambito della medesima categoria, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica orizzontale di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. Le progressioni economiche orizzontali 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.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.



5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento/provenienza pari a **36 (TRENTASEI) mesi** e avere almeno 3 (TRE) anni di ininterrotto servizio a tempo indeterminato, alle dipendenze dell'Unione montana del Bassanese o di uno degli enti che fanno parte dell'Unione, maturati nel triennio antecedente la data di decorrenza della progressione.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle risorse necessarie.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica e la graduatoria, che ha validità annuale, sarà utilizzata anche in corso d'anno per l'attribuzione della posizione economica resasi disponibile per eventuali cessazioni di personale inserito nella stessa.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti anche sindacali, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alla selezione per le progressioni economiche orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la disciplina del presente articolo.
10. Per quanto riguarda la **Valutazione della performance individuale** verrà attribuito un punteggio massimo di **60 Punti** che verranno distribuiti secondo il sottostante criterio di attribuzione:

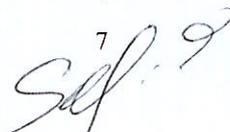
RISULTATO CONSEGUITO QUALE MEDIA DEI PUNTEGGI DELLE VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (RAPPORTATI A 5) DEI TRE ANNI PRECEDENTI (**valore massimo parziale pari a 60**):

punteggio da 2,5 a 2,99	valore 10
punteggio da 3 a 3,49	valore 15
punteggio da 3,50 a 3,74	valore 25
punteggio da 3,75 a 3,99	valore 30
punteggio da 4 a 4,24	valore 40
punteggio da 4,25 a 4,49	valore 45
punteggio da 4,5 a 4,74	valore 55
punteggio da 4,75 a 5	valore 60

11. Per quanto riguarda l'**Esperienza maturata**, verranno assegnati **40 Punti** a chi risulta essere in possesso del più elevato numero di anni, senza considerare le frazioni d'anno, in categoria economica in godimento/provenienza, mentre agli altri verrà assegnato il relativo punteggio in proporzione.
12. Le parti convengono che vengano effettuate progressioni orizzontali per l'anno 2022.
13. I posti messi a disposizione per le progressioni orizzontali sono determinati in ragione di una quota percentuale del numero dei dipendenti aventi titolo a partecipare in ciascuna categoria giuridica, ed entro un budget annuo, come segue:

Anno	Posti messi a disposizione quale % sul numero dei dipendenti aventi titolo a partecipare (a)	Spesa prevista (b)
2022	50%	11.900 €

14. Nel caso in cui residui una quota del budget annuale, al termine dell'assegnazione dei posti determinati, con arrotondamento all'unità superiore in presenza di frazioni maggiori o uguali a 0,5,




secondo la percentuale stabilita, i resti vengono riportati ad incremento del Fondo dell'anno successivo, ma qualora il budget messo a disposizione non fosse sufficiente per garantire il raggiungimento della percentuale stabilita, è consentito l'incremento dello stesso Budget per l'importo strettamente necessario a tale scopo.

15. Possono concorrere alla procedura selettiva i dipendenti che hanno acquisito un punteggio medio nel periodo considerato uguale o superiore a 2,5/5 punti nella Valutazione della performance individuale.
16. In caso di parità di punteggio verrà data la precedenza nell'ordine:
 - a. limitatamente alle progressioni economiche orizzontali nella categoria D, al dipendente che possiede il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria;
 - b. al dipendente con maggiore Esperienza maturata complessiva di servizio;
 - c. al dipendente più anziano di età.

INDENNITA'

Art. 13 - Indennità

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; non competono in caso di assenza dal servizio, così come disposto per ciascun istituto, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo ai fini della concreta individuazione dei beneficiari i profili o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei Responsabili di Area.
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.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità

1. A decorrere dal 1.1.2022, in applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, vengono previste indennità finalizzate a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e di cat. D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, individuate dal Responsabile delle Aree dell'Unione montana del Bassanese come di seguito indicato:
 - € 3.000,00 – Vice Responsabile Ufficio Finanziario;
 - € 3.000,00 – Vice Responsabile Servizio Informatico – Ufficio progetti partecipazione Bandi;
 - € 2.000,00 – Responsabile Segreteria;
 - € 500,00 – Vice Responsabile Segreteria;
 - € 500,00 – Responsabile gestione protocollo e PEC.
2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in

5/10

8

caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente;

3. Nell'anno 2022 per l'indennità per specifiche responsabilità del personale dell'Unione montana del Bassanese viene previsto un importo massimo, nella parte stabile del fondo delle risorse decentrate, di € 9.000,00.

Art. 15 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse che, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.5.2018, derivano "da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge", per l'Unione montana del Bassanese sono le seguenti:
 - a. incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. 18.4.2016 n. 50. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione di tali compensi sono stati oggetto di contrattazione decentrata e sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente con deliberazione di Giunta n. 119 del 11.12.2017;
2. Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi di cui sopra sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri generali:
 - a. competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
 - b. tipologia di incarichi svolti dal personale interessato;
 - c. complessità delle attività da svolgere;
 - d. le somme degli incentivi relativi alle attività da realizzare, già quantificate in via preventiva, sono distribuite come previsto dall' art. 7 del sopra citato Regolamento per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche;

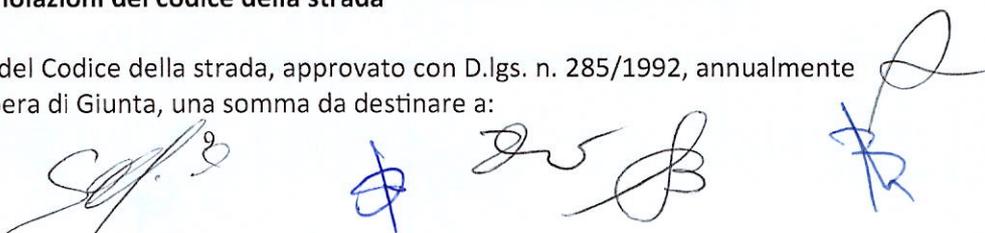
INDENNITA' DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 16 - Prestazioni del personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. A decorrere dal 1.1.2022, ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale della polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24.4.2017 n.50, convertito con legge 21.6.2017 n. 96, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari di ciascun ente.
4. Con apposito regolamento, da adottarsi secondo quanto previsto dal comma 3, saranno disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi.

Art. 17 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In applicazione dell'art. 208 del Codice della strada, approvato con D.lgs. n. 285/1992, annualmente verrà determinata, con delibera di Giunta, una somma da destinare a:



- a. finalità di previdenza integrativa per i dipendenti della Polizia Locale;
 - b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.72 CCNL;
 - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) sono tutti gli appartenenti al Corpo Polizia Locale dell'Unione montana del Bassanese, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
 3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 18 - Indennità di servizio esterno del personale della polizia locale

1. A decorrere dalla data di stipula della coda contrattuale, ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi e i disagi connessi. A tal fine il budget massimo per l'anno 2022 messo a disposizione ammonta ad euro 28.000.
2. Per l'anno 2022 gli importi giornalieri da riconoscere sono € 5,00 lordi giornalieri per servizi esterni di durata di almeno 3 ore nei turni diurni. Per l'anno 2022 il finanziamento di questa indennità è prioritariamente a valere sulle risorse stabili del Fondo.
3. I nominativi dei dipendenti a cui spetta l'indennità di "servizio esterno" vengono mensilmente comunicati al Servizio Risorse Umane dal comandante della Polizia Locale o da un suo delegato.

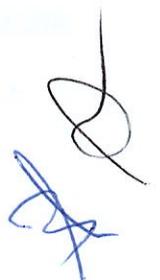
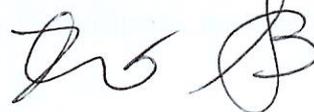
Art. 19 – Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

1. A decorrere dal 1.1.2022, ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018, al personale assegnato al Corpo di Polizia Locale dell'Unione montana del Bassanese, inquadrato nelle categorie C e D, che non sia incaricato di posizione organizzativa, viene corrisposta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità individuati dal Responsabile dell'Area di vigilanza come di seguito indicato e connessi al grado rivestito:
 - € 800,00 Responsabile Territoriale Comune Cartigliano;
 - € 800,00 Responsabile Territoriale Comune Pove del Grappa;
 - € 800,00 Responsabile Territoriale Comune Valbrenta;
 - € 800,00 Responsabile Gestione Contenzioso e ricezione denunce;
 - € 800,00 Responsabile Edilizia;
 - € 1200,00 Responsabile Nucleo Informativo;
 - € 800,00 Vice Responsabile Ufficio Verbali;
 - € 600,00 Responsabile Servizio Esterno;
 - € 1000,00 Responsabile Commercio.
2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente;
3. Nell'anno 2022 per l'indennità di funzione del personale della Polizia Locale viene previsto un importo massimo, nella parte stabile del fondo delle risorse decentrate, di € 7.600,00.

Art. 20 – Servizio nelle Festività Infrasettimanali:



10



1. 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;
2. 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.

Art. 21 – Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

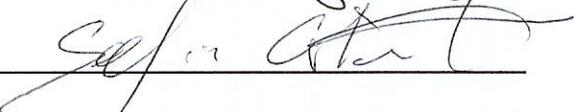
FIRME

PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE

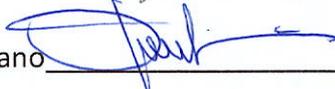
Bertolo Mirko 

RSU

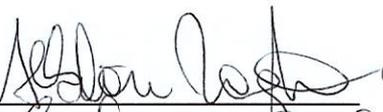
Zonta Marco (Coordinatore) 

Costantin Sergio 

~~Marafin Lorenzo~~ _____

Mocellin Stefano 

OGANIZZAZIONI SINDACALI

Alberton Margherita (CISL-FP)  *con Nota a VERSARE AL PG/12 ALLEGATA*

Bertuzzo Alessandro (CSA) 

~~Girardi Daniele (UIL FPL)~~ _____



Vicenza, 29/09/2022

**NOTA A VERBALE
CCDI 2022
UNIONE MONTANA DEL BASSANESE (VI)**

La scrivente Federazione, sottoscrive il presente accordo decentrato integrativo anno 2022, nelle more del rinnovo contrattuale nazionale (CCNL 2019/2021), per esclusivo interesse di tutti i dipendenti dell'Ente, per non pregiudicare le progressioni economiche orizzontali 2022 chieste anche dalla scrivente Federazione, e la progettualità 2022.

Per quanto riguarda l'art 7 c. 2 del CCDI, acclarato che il Personale è stato informato e non ha presentato dissenso, e per correttezza sentita anche, durante la convocazione del 16 settembre, e in data odierna, parte della RSU che rappresenta la maggioranza dei dipendenti poiché la presente Federazione non rappresenta la maggioranza dei dipendenti.

Si ritiene in ogni caso, come chiaramente specificato nell'art. 7, la temporalità di tale importo, solo per l'anno 2022, vista la riorganizzazione in atto nell'Ente.

Si chiede per l'anno 2023 con la stipula del nuovo CCDI, di prendere in considerazione ulteriori progressioni economiche, compatibilmente con il fondo risorse decentrate che sarà costituito e con le nuove regole imposte dal CCNL 2019/2021 (differenziali), ora in fase di ipotesi sottoscritta, nonché sempre per l'anno 2023, entro e non oltre il 31 gennaio 2023, si chiede informazione rispetto alla formazione del Personale e della programmazione della formazione che deve essere formulata in maniera trasversale per tutti i dipendenti.

Cisl Fp Vicenza
(f.to dott.ssa Margherita Alberton)

