



# Unione Montana del Bassanese

Sede legale: Via Vittorelli, 30 c/o Comando di Polizia locale – 36061 Bassano del Grappa (VI)

Codice Fiscale 82003350244 – Partita IVA 02768310241

E-mail: [info@unionebassanese.it](mailto:info@unionebassanese.it)

PEC: [unionemontanabassanese@legalmail.it](mailto:unionemontanabassanese@legalmail.it)



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)

ANNO 2021

## **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 dall'Unione Montana del Brenta (ora “del Bassanese”).

## **2 Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo:**

- il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente dall'Unione montana del Bassanese;
- 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;

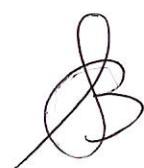
## **4 Costituzione del Fondo (artt. 31 e 32 – CCNL 2002-2005):**

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

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

Per l'anno 2021 il fondo, 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;
  - 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 (da effettuarsi a cura del Comune di Bassano del Grappa, che ha trasferito all'Unione l'intera Funzione di “Polizia Municipale – polizia amministrativa locale”).



## 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 dell'Unione montana del Bassanese prevede circa 6.600 servizi esterni di vigilanza all'anno, per i quali compete la corresponsione dell'indennità in argomento;

La specifica indennità è considerata “strategica” per l'Amministrazione, poiché compensa, almeno in parte, il crescente disagio nei servizi esterni. Da molti anni, infatti, si sta assistendo – a livello nazionale – ad un “impoverimento” della “prima linea” delle Forze dell'Ordine (sia Statali che Locali), a causa di un servizio istituzionale molto più oneroso rispetto ai Colleghi impiegati nel servizio di supporto (uffici), a fronte di un trattamento economico pressoché identico. Con l'art. 56-quinquies del CCNL 2016-2018, le Parti hanno infatti inteso introdurre un importante incentivo nel delicato settore.

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: € 5,00 giornaliero. In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 33.000,00.

## 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.*

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 alla complessità dell'Incarico, il tutto parametrato all'effettiva presenza in servizio (full time o part time):

- € 800,00 Responsabile Territoriale Comune Cartigliano;
- € 800,00 Responsabile Territoriale Comune Pove del Grappa;
- € 800,00 Responsabile Territoriale Comune Valbrenta;
- € 800,00 Responsabile Gestione Quartieri e servizio “Nonni Vigile”;
- € 800,00 Responsabile Gestione Contenzioso e ricezione denunce;
- € 800,00 Responsabile Edilizia;
- € 800,00 Responsabile Nucleo Informativo;
- € 800,00 Vice Responsabile Ufficio Verbali;
- € 600,00 Responsabile Servizio Esterno;
- € 600,00 Responsabile Commercio.

In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 7.600,00.

## 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 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.”*

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 – 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.

In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 9.000,00.

## 9 Sistema permanente di valutazione:

Le parti concordano di confermare il sistema di valutazione in vigore, approvato dal Consiglio dell'Unione montana del Bassanese;

## 10 Progressioni economiche all'interno della categoria:

- Le Progressioni orizzontali per l'anno 2020 sono state programmate nell'ambito della contrattazione conclusasi nel mese di novembre 2020 nell'ambito del Comune di Bassano del Grappa. Le PEO, pertanto, verranno attribuite agli aventi diritto dal Comune di Bassano del Grappa sulla base degli accordi pregressi.

*my*

## 11 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.

*[Signature]*

*[Signature]*

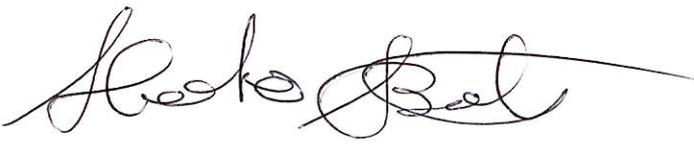
*[Signature]*

*[Signature]*

**Si riportano le dichiarazioni congiunte sottoscritte alla stipula della pre-intesa (12.02.2021):**

1. Le parti presenti in contrattazione concordano che l'istituto delle progressioni orizzontali sarà valutato e discusso per l'anno 2021/2022 in occasione di successiva delegazione trattante, entro settembre 2021;
2. Da decidere anche la modalità di attribuzione dei buoni pasto. Le parti condividono di mantenere l'istituto e di stabilirne le modalità;
3. Trattandosi di nuovo ente, se nel corso dell'anno dovesse emergere la necessità di integrare/rivedere il contratto decentrato, le parti si impegnano ad incontrarsi entro la fine dell'anno per valutare la situazione.

Bassano del Grappa, 29 aprile 2021

CSA-RAL   
X UIL FPL 

UILFP  CON EVENTUALE NOTA VERBALE IN  
CALCE AL CCDI 

PER LA R.S.V.  
  
Fronendo Mauri

