



**Unione
Montana
del Bassanese**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

Il giorno 15 del mese di dicembre 2023, presso la sede dell'Unione Montana si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025, nelle persone di:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente

Segretario Generale

P ☒ A []

DELEGAZIONE SINDACALE

00.SS Territoriale CISL FP	Alberton Margherita
00.SS Territoriale CSA-RAL	Bertuzzo Alessandro
00.SS Territoriale UIL FPL	Meneghini Leonardo
00.SS Territoriale CIGL-FP	Bagnara Stefano
R.S.U. Aziendale	Zonta Marco
R.S.U. Aziendale	Costantin Sergio
R.S.U. Aziendale	Marafin Lorenzo
R.S.U. Aziendale	Mocellin Stefano

P ☒	A []
P ☒	A []
P []	A []
P []	A []
P ☒	A []
P ☒	A []
P ☒	A []
P ☒	A []



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Ambito di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale). Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori saranno previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che dà luogo ai relativi rapporti.
2. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2025, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo.
4. Le parti si riservano di riaprire le relazioni sindacali, in quanto applicabili a norma del CCNL vigente, qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve 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 entro 20 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipula del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello



stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 3 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti convengono che la salute e la sicurezza sui posti di lavoro rappresentano l'obiettivo comune per il rispetto della dignità del lavoro e per la salvaguardia della integrità fisica e delle risorse umane: a tal fine l'Amministrazione proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, con la messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, nonché con l'attuazione di politiche di prevenzione per la salute e di informazione per i dipendenti.

Art. 4 - Innovazioni tecnologiche

2. Le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) C.C.N..Q. 4 dicembre 2017 o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio protocollo almeno sette giorni prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 72 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata con l'utilizzo dei sistemi automatizzati di rilevazione delle presenze.
6. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.



Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'ente, qualora se ne ravvisasse la necessità, mette a disposizione la sala dell'Armamento presso la sede dell'Unione Montana per l'attività della RSU e delle OO.SS. Inoltre mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un anticipo di almeno tre giorni al Servizio Risorse Umane, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

Art. 7 – Regolamentazione del diritto di sciopero

1. In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 1 e 2 della legge 146/90 contenente "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali" e alle disposizioni di cui al CCNL del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002, l'Ente concorda con le OO.SS. rappresentative, in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001, le prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero.
2. Le parti, in relazione alle funzioni in capo all'Unione montana del Bassanese, concordano sulle modalità di funzionamento in caso di sciopero dei servizi pubblici. Tali servizi sono i seguenti:
 - Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
 - Servizi del personale.
3. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali individuati, il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni ritenute indispensabili. A tal fine le OO.SS., con un preavviso di almeno 10 giorni devono comunicare ogni sciopero e l'indicazione della durata delle singole astensioni dal lavoro.
4. L'Ente provvederà a dare comunicazione agli utenti dello sciopero negli spazi di pubblica affissione dei comuni nonché agli organi di informazione, nonché nelle sedi principali dei servizi, almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero.
5. La comunicazione agli utenti di cui sopra riporterà le modalità ed i tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero nonché la piena riattivazione quando l'astensione dal lavoro sarà terminata.
6. In caso di revoca dello sciopero, onde garantire un'adequata e tempestiva informazione e limitare al minimo i disservizi agli utenti, le OO.SS. si impegnano a comunicarla tempestivamente.



7. Ai sensi dell'art. 2 comma 7 della legge 146/90 il preavviso minimo e l'indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.
8. L'amministrazione provvederà nei termini e secondo le modalità stabilite dalla legge alle comunicazioni obbligatorie in merito al numero dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate sulla base della vigente normativa.
9. Le prestazioni indispensabili e il contingente numerico di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono così definiti:

Servizio associato di Polizia Locale per le seguenti prestazioni:

- Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- Attività di pronto intervento;
- Attività della centrale operativa;
- Assistenza al servizio in caso di calamità naturali;
 - CONTINGENTE:
 - Servizio di piantone 1 unità per ciascun turno;
 - Pattuglia di intervento 2 unità per ciascun turno;
 - Servizio di coordinamento 1 Ufficiale per turno, con disponibilità ad affiancare la pattuglia;

Amministrativi del personale:

- Nessun contingente in quanto il servizio di elaborazione paghe e connessi adempimenti previdenziali e fiscali è esternalizzato.
10. Le parti concordano che il responsabile di servizio competente, in occasione di ogni sciopero provvederà, con criteri di rotazione, ad individuare nominativamente i dipendenti da impegnare in servizi essenziali, tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati quindi dallo sciopero. A tal fine, dalla data di sottoscrizione del presente contratto, la Segreteria del Comando provvederà a pubblicare apposito elenco con l'indicazione del personale che, a rotazione, sarà impegnato nello svolgimento dei servizi essenziali. Qualora i servizi di cui al precedente comma fossero coperti a causa della mancata adesione allo sciopero degli operatori ad essi destinati dall'ordine di servizio giornaliero precedentemente elaborato, gli operatori esonerati dallo sciopero effettueranno il normale servizio di istituto.
 11. I nominativi dei dipendenti individuati ai sensi del comma precedente, sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero.



12. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. 146/90, ai CCNL, nonché all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 7 - Orario massimo di lavoro settimanale

- 1 Le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311;

Art. 8 - Criteri di elevazione del contingente del personale part-time

1. Le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;



- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 9 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria di 30 minuti rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.
2. La compensazione delle ore effettuate in meno o in più rispetto all'orario d'obbligo a seguito dell'utilizzo della flessibilità è indicata giornalmente come saldo. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi in cui è maturato, secondo le modalità concordate con il dirigente/responsabile;
3. Alla fine del mese di dicembre si procederà all'azzeramento dei saldi orari riportando nell'anno successivo solamente l'eventuale minus orario per il quale dovrà essere assicurato il recupero entro i due mesi successivi secondo le modalità concordate con il dirigente/responsabile. Lo straordinario effettuato nel mese di dicembre e regolarmente autorizzato potrà essere recuperato entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
4. Nel caso in cui alla fine del secondo mese successivo il saldo orario non sia stato recuperato, si procederà alla compensazione con eventuali ore straordinarie autorizzate. I dirigenti dovranno verificare mese per mese l'eventuale orario effettuato in meno che, se non recuperato, nei termini previsti (entro i due mesi successivi) od in quelli più ampi eventualmente concordati con il dirigente (in presenza di motivazioni eccezionali), comporterà una proporzionale decurtazione dello stipendio ferme restando le conseguenze di carattere disciplinare;
5. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario;
6. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il Dirigente può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario di uscita, di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;



**Unione
Montana
del Bassanese**

- c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
7. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità, di cui al comma 1, i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente la cui presenza in determinati orari è necessaria, fatto salvo quanto previsto dal comma 6.

Art. 10 - Multiperiodalità

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario di lavoro, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 20 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 11 – Figure particolari con diritto al buono pasto – art. 35, c. 10 del CCNL 16.11.2022

1. Le parti concordano che i dipendenti in turnazione con profilo di vigilanza del Corpo di Polizia Locale hanno diritto all'attribuzione del buono pasto nei seguenti casi:
 - servizi per i quali deve essere obbligatoriamente assicurata la continuità (calamità naturale, rilievo sinistri stradali, effettuazione TSO/ASO, manifestazioni di interesse nazionale e locale, attività comandata in Ordine Pubblico) che si protraggono oltre le ordinarie 6 ore di lavoro per almeno 1 ora; in tali circostanze, la richiesta del buono pasto dovrà essere convalidata dal "coordinatore del turno";
 - servizi di supporto (anche in regime di lavoro straordinario) alle funzioni elettorali dei comuni associati che si protraggano di almeno due ore rispetto le ordinarie 6 ore di lavoro con l'interruzione di almeno 30 minuti per la consumazione del pasto;
 - servizi ordinari che si protraggano o si anticipino per ragioni d'ufficio di almeno due ore rispetto il turno ordinario, con l'interruzione di almeno 30 minuti per la consumazione del pasto.

TITOLO IV - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 12 - Quantificazione delle risorse



1. La quantificazione annuale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è di competenza esclusiva dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'amministrazione.

Art. 13 - Criteri generali per la ripartizione delle risorse

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato negli Enti sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per le Amministrazioni, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali/quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;



- monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
- comportamenti organizzativi;
 - contributo alla prestazione effettiva in servizio;
 - competenze e comportamenti professionali;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento

Art. 14 - Destinazione del fondo

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate sono destinate in via principale al pagamento dei seguenti istituti di carattere fisso e continuativo:
 - a) differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - c) indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995;
2. Le residue risorse disponibili per la contrattazione sono destinate alle seguenti finalità:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - b. indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
 - c. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi per prestazioni lavorative in giorno festivo di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14 settembre 2000;
 - d. indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
 - e. indennità di funzione e di servizio esterno per il personale della Polizia locale (artt. 97 e 100 CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022);
 - f. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, ivi compresi i compensi Istat di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL;
 - g. differenziali stipendiali per progressioni economiche all'interno delle Aree funzionali finanziate con risorse stabili.



**Unione
Montana
del Bassanese**

3. Qualora nel Fondo risorse decentrate siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

CAPO I - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 15 - Principi generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più *"differenziali stipendiali"*, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, nella misura annua lorda stabilita dal vigente CCNL.
2. Le progressioni economiche si realizzano mediante l'attivazione di procedure selettive da effettuarsi nei limiti delle risorse stabili effettivamente disponibili del Fondo per la contrattazione decentrata, possono essere riconosciute ad una quota di beneficiari non superiore al 50% degli aventi diritto e sono attribuite con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto.
3. Per poter partecipare alla procedura selettiva è necessario il rispetto dei requisiti di ordine generale previsti dall'art. 14 del CCNL del 16 novembre 2022 che devono essere posseduti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente rispetto a quello di attivazione dell'istituto.
4. Le parti concordano che, ai fini della partecipazione alla procedura selettiva, devono essere decorsi almeno quattro anni dall'ultima progressione economica acquisita, sia nell'attuale quanto nel previgente sistema professionale e di progressione economica
5. Possono concorrere alla procedura selettiva i dipendenti che hanno acquisito un punteggio medio nel periodo considerato uguale o superiore a 60/100 punti nella Valutazione della performance individuale.
6. Qualora il sistema di misurazione e valutazione della performance fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere presso l'Unione montana del Bassanese.

Art. 16 - Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche

- 1 I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono i seguenti:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
-----------------	------------------------------	-------------------



Unione Montana del Bassanese

VALUTAZIONE Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	65	Si applica la seguente pesatura annuale: valutazione da 60 a 64,99 ____punti 30 valutazione da 65 a 69,99 ____punti 35 valutazione da 70 a 74,99 ____punti 40 valutazione da 75 a 79,99 ____punti 45 valutazione da 80 a 84,99 ____punti 50 valutazione da 85 a 89,99 ____punti 55 valutazione da 90 a 94,99 ____punti 60 valutazione da 95 a 100 ____punti 65
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	30	3 punti, per ogni anno (o in proporzione per frazione di anno) dall'ultima progressione ottenuta e 0,3 punti per ogni altro anno (o in proporzione per frazione di anno) di esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, per un massimo di 30 punti.
FORMAZIONE Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati)	5	Viene riconosciuto 1 punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, sino a un massimo di 5 corsi nel triennio. I percorsi formativi fanno riferimento alla formazione obbligatoria.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO Per il personale dipendente che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	3	Sette anni di NON progressione: punti 1 (UNO); Otto anni di NON progressione: punti 2 (DUE); Nove o più anni: punti 3 (TRE).

2. In caso di parità di punteggio, la progressione economica sarà attribuita nell'ordine:



**Unione
Montana
del Bassanese**

- a) al candidato che ha conseguito il minor numero di progressioni (somma di progressioni economiche orizzontali) nel decennio precedente all'anno di riferimento e nell'area di appartenenza;
 - b) al candidato più anziano di età.
 - c) In caso di ulteriore parità, al candidato con maggiore anzianità di servizio complessiva.
3. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
 4. Nel caso in cui un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il dipendente in ordine di graduatoria.
 5. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
 6. La progressione è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo, salvo il caso di subentro ai sensi dei precedenti commi.

Art. 17 - Risorse destinate alle progressioni economiche

1. Il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nel triennio di riferimento per ciascuna area, e le relative risorse massime destinate, saranno definite tra le parti in sede di approvazione dell'accordo economico.
2. **Per l'anno 2023** i "*differenziali stipendiali*" da attribuire è stabilito nella misura seguente, suddiviso per ciascuna Area Contrattuale:

Area Istruttori	numero differenziali stipendiali da attribuire: 5
Area Funzionari/EQ	numero differenziali stipendiali da attribuire: 1

3. Le risorse destinate alle progressioni economiche non utilizzate nell'anno di riferimento, incrementano le risorse destinate alla performance nel medesimo anno.

CAPO II - INDENNITA'

Art. 18 - Principi generali per l'attribuzione di indennità



1. Le indennità ed i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il compenso; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la relativa graduazione ai fini della determinazione del compenso è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area sulla base di quanto stabilito nel presente contratto e nei limiti delle risorse assegnate per ciascuna finalità.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari gravosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Gli importi destinati alle singole fattispecie costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nel triennio di riferimento. Maggiori spese dovute esclusivamente alle maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Art. 19 - Indennità di condizioni lavoro

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN del 16 novembre 2022, è corrisposta un'unica indennità per compensare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro che comportano l'effettiva e continuativa esposizione a rischio, ovvero il disagio o il maneggio di valori e contanti e pertanto verrà riconosciuta soltanto in caso di presenza in servizio e non verrà erogata in tutti i casi di assenza (malattia, maternità, permessi, ferie, infortunio ecc.).
3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci fermo restando il limite massimo giornaliero pari a 12,00 €.



4. Le indennità di rischio e maneggio valori sono erogate mensilmente a consuntivo sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività mentre l'indennità di disagio è erogata con cadenza trimestrale.

Art. 20 - Attività esposte al rischio e relativa indennità

1. Le prestazioni di lavoro che comportano *"continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica del personale"* danno diritto all'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018. Le attività individuate sono le seguenti:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

2. La misura dell'indennità è stabilita in 2,00 € al giorno.

Art. 21 - Attività di lavoro in condizioni di disagio

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente di natura spaziale, temporale, strumentale, che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo, mansioni e profilo di inquadramento.
2. I fattori rilevanti di disagio sono connessi a prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi dell'Unione montana, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo e/o mansioni. Attualmente presso l'Unione montana non sono presenti profili professionali che svolgano attività di lavoro in condizioni di disagio.

Art. 22- Attività di maneggio valori

1. L'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018, è attribuita ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa quali l'economo e gli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale. La misura dell'indennità è individuata



in 1,50 € e per ogni giornata effettiva di presenza. Attualmente presso l'Unione montana non sono presenti profili professionali che svolgano attività di maneggio valori.

Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 84 del CCNL del 16 novembre 2022, è attribuita al personale appartenente alle Aree funzionali degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata qualificazione per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro. E' quindi escluso che possano essere remunerate funzioni e compiti che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno individuate e assegnate dal Dirigente in aderenza alla concreta organizzazione degli uffici e dei servizi con apposito provvedimento.
3. L'indennità è corrisposta in relazione all'effettiva assegnazione di responsabilità di procedimento in materie che comportino rilevanti responsabilità istruttorie (procedimenti e processi complessi). Si definiscono procedimenti/processi complessi quelli che comportano almeno cumulativamente, specializzazione e concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente, discrezionalità amministrativa o tecnica, relazioni con Enti, istituzioni e organi esterni, anche fra quelli elencati esemplificativamente dall'art. 84 comma 1 del CCNL del 16 novembre 2022 e, in particolare:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 8);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati — GDPR;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
4. L'importo dell'indennità varia da un minimo di 500,00 Euro annui lordi ed un massimo di 3.000,00 Euro e viene elevato fino a 4.000,00 Euro annui lordi solo per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed è determinato dal Dirigente applicando i criteri di sottostanti:



	Criteri	Punteggio massimo
A	Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	40
B	Livello di autonomia	30
C	Grado di responsabilità verso l'esterno e/o interno	30

Criterio A — Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	Punteggio
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La particolare complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente anche in riferimento all'inquadramento contrattuale. In riferimento alla complessità, verrà comunque valutato il grado di specializzazione, derivante anche da attività formativa specialistica richiesta per l'incarico e di approfondimento giuridico ed aggiornamento professionale costanti necessari per lo svolgimento della specifica responsabilità.	Fino a 40 punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente anche in riferimento all'inquadramento contrattuale.	Fino a 30 punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non qualificati da complessità amministrativa o tecnica, di carattere ripetitivo e standardizzato.	Fino a 20 punti

Criterio B — Livello di coordinamento e autonomia	Punteggio
Gestione procedimenti con elevata autonomia operativa in attività non standardizzata.	Fino a 30 punti
Gestione procedimenti secondo programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	Fino a 20 punti
Gestione procedimenti con modesta autonomia operativa in attività standardizzata.	Fino a 10 punti



Criterio C — Grado di responsabilità verso l'esterno e/o interno	Punteggio
Gestione procedimenti che comportano un esclusivo rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti ad assolvere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico, ecc.). Gestione procedimenti che comportano anche un rilievo esterno di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura organizzativa di appartenenza.	Fino a 30 punti
Gestione procedimenti che comportano anche un rilievo esterno di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura organizzativa di appartenenza.	Fino a 20 punti
Gestione procedimenti che comportano esclusivamente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di appartenenza	Fino a 10 punti

5. L'importo dell'indennità, attribuibile con un punteggio superiore a 70, è determinato in proporzione al punteggio assegnato con arrotondamento ai 50 €.
6. Le indennità sono attribuite a seguito di apposito provvedimento del Dirigente e non sono cumulabili tra di loro.
7. Le indennità di cui al presente articolo, i cui importi saranno applicabili dal mese di gennaio 2024, sono liquidate mensilmente, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione) e non sono cumulabili con l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 2019/2021.
8. Le parti convengono che la spesa massima per le indennità di responsabilità per l'anno 2024 è di 13.000 Euro;

CAPO III - COMPENSI PREVISTI DA NORME PARTICOLARI

Art. 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "*partita di giro*" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 25 - Compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997



1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL del 16 novembre 2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - a. i proventi da sponsorizzazioni;
 - b. i proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Unione Montana del Bassanese, con atto del Responsabile del Servizio Personale e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa.

CAPO IV — PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 26 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

1. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono determinate in sede di approvazione degli strumenti programmatori dell'ente ed inserite nel fondo risorse decentrate.
2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti viene ripartita come segue:
 - L' 80% per l'incentivazione della performance individuale
 - Il 20% per l'incentivazione della performance organizzativa
3. In applicazione del vigente "*Sistema di valutazione della performance*", i premi annuali sono così calcolati:
 - Il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi generali dell'Ente (trasversali a tutti i servizi), all'effettiva presenza in servizio e al raggiungimento di una valutazione di performance individuale di 60/100. In caso di raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente pari ad almeno il 90%, verrà erogato il 100% del premio correlato alla performance organizzativa. Nel caso di valutazione individuale negativa (inferiore a 60/100) il dipendente non consegue il diritto, neanche parziale, all'incentivo monetario;



- Il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale secondo i criteri previsti dal vigente *"Sistema di valutazione della performance"*. Nel caso di valutazione individuale negativa (inferiore a 60/100) il dipendente non consegue il diritto, neanche parziale, all'incentivo monetario.
- 4. La valutazione, ai fini della erogazione dei premi correlati alla performance, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno di riferimento. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
- 5. Non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro per un periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario. Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione dei periodi di day hospital, ricovero ospedaliero, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria.
- 6. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL, ai dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate è attribuita una maggiorazione del premio del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla performance individuale e organizzativa. Tale maggiorazione è attribuita al 10% (percentuale arrotondata aritmeticamente) del personale con la migliore valutazione individuale nell'anno di riferimento. Nel caso di parità di valutazione, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - migliore media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - minore età anagrafica.
- 7. La liquidazione della performance avverrà con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, a seguito di valutazione dei risultati e degli obiettivi raggiunti, indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo con le tutele previste dall'art. 20 comma 2 del D. Lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

CAPO IV - DISPOSIZIONI PER GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 27 - Criteri generali per il conferimento di elevata qualificazione



1. L'Amministrazione istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità decisionale in base alle proprie esigenze organizzative. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
 - a. direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da curriculum.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 16, comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono conferiti di norma a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000.
3. Esclusivamente nel caso previsto dall'art. 19 comma 2 del CCNL del 16 novembre 2022, e ricorrendone i presupposti, gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere temporaneamente assegnati anche a personale appartenente all'Area degli Istruttori, in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

Art. 28 - Criteri per la determinazione della retribuzione di posizione

1. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 € ad un massimo di 18.000,00 euro lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
2. La determinazione della retribuzione di posizione da attribuire a ciascun incaricato di Elevata Qualificazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base dei criteri di pesatura adottati dalla Giunta dell'Unione Montana del Bassanese.

Art. 29 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

1. L'ente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, destina una quota almeno del 15% alla retribuzione di risultato.
2. La valutazione dei risultati delle posizioni organizzative avviene, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base di quanto stabilito dal vigente "*Sistema di misurazione valutazione della Performance*".
3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL del 16 novembre 2022, alla Elevata Qualificazione incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore



importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico *ad interim*.

- Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 30 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle Elevate Qualificazioni e la retribuzione di risultato

- Ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL del 16 novembre 2022.
- A seguito dell'erogazione dei compensi di cui sopra, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo lo schema sotto riportato, a seconda degli scaglioni di compenso:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
1.000,00	5.000,00	Da 0 a 10%
5.001,00	10.000,00	Da 11% a 20%
10.001,00	20.000,00	Da 21% a 30%

- La somma derivante dalla riduzione sarà ripartita tra il restante personale incaricato di posizione organizzativa sulla base della percentuale ottenuta in sede di valutazione annuale.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 31 – Criteri generali politiche orario di lavoro del personale della Polizia Locale

- L'orario di lavoro del personale della Polizia Locale è di norma articolato su turni.
- L'orario di lavoro del personale della Polizia Locale è di 35 ore settimanali, articolato su 6 giorni settimanali su 7.
- L'orario di lavoro pari a 35 ore settimanali deve intendersi come media della prestazione lavorativa calcolata su un arco di tempo plurisettimanale, come definito all'art.10 del presente CCI, ai sensi di quanto previsto dall'art. 31 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 ("Orario multiperiodale"). Le ore eccedenti effettuate nei periodi di maggiore concentrazione dell'orario devono essere recuperate, all'interno del predetto periodo, e fruite esclusivamente a giornata intera.



4. L'articolazione dei turni e le modalità dei recuperi delle ore eccedenti sono definite con specifico atto gestionale di micro-organizzazione a cura del Comandante in qualità di privato datore di lavoro, nel rispetto dei criteri qui stabiliti.

Art. 32 – Indennità di servizio esterno

5. L'art.100 del Ccnl 2019-2021 prevede una indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale.
6. Al personale della Polizia Locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 5,00/giorno per "i turni ordinari" (per ogni giorno di effettivo servizio esterno effettuato) e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. Per i turni maggiormente disagiati compete un'indennità giornaliera come di seguito riportato:
- pari a € 7,00/giorno per il turno 18:00-24.00 e 19:00 – 01:00
 - pari a € 10,00/giorno per il turno 20:00-02:00 e 00:00-06:00;

In caso di modifica dei turni le indennità saranno oggetto di eventuale revisione.

7. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero.
8. Si conviene che la presente indennità spetta solamente per le giornate effettivamente svolte.
9. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Ufficio gestione Risorse.
10. L'indennità di cui al presente articolo:
- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL 16.11.2022;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 33 – Indennità di Funzione

1. Al personale dipendente del Corpo di Polizia Locale incaricato, con provvedimento motivato del Comandante, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità è riconosciuta un'indennità di funzione correlata anche al grado rivestito. L'incarico ha durata annuale.



2. L'indennità di funzione è attribuita in base ai seguenti criteri:
- Complessità gestionale e relazionale, complessità dell'incarico in relazione alle responsabilità assunte, livello di autonomia ed in generale grado di specializzazione ed approfondimento giuridico richiesto per l'assolvimento delle attività svolte;
 - Grado rivestito;
3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di 500,00 € annui lordi ed un massimo di 3.000,00 € annui lordi, è determinato dal Dirigente applicando i criteri di sottostanti:

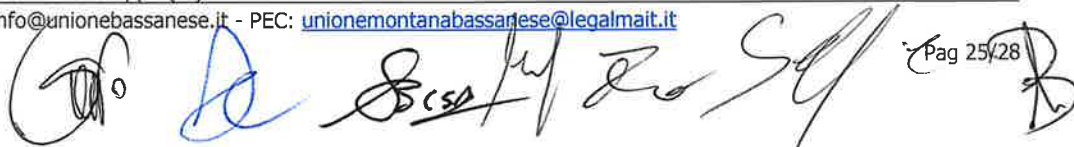
CRITERIO	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
Complessità gestionale e relazionale	Valuta il numero di personale gestito e il tipo di relazioni intrattenute quali prevalentemente con utenti interni e/o esterni, con tipologia omogenea/eterogenea di utenti esterni. Si valuterà inoltre il grado di interazione interistituzionale, dando maggior peso alle relazioni con Enti terzi rispetto a quelle con i Comuni associati. Verrà valutato favorevolmente il livello di gestione delle relazioni dirette con gli organi di vertice dell'Unione e con gli organi di governo degli Enti soci o convenzionati.	Fino ad un massimo di 35
Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità	Responsabilità collegate ad una o più delle seguenti attività svolte: - Attività di polizia giudiziaria finalizzate prioritariamente alla tutela della vivibilità e della sicurezza urbana; - Attività di polizia stradale finalizzata prioritariamente al controllo della mobilità e della sicurezza stradale; - Attività di polizia amministrativa commerciale finalizzata prioritariamente alla tutela del consumatore, anche in relazione alle dipendenze patologiche, e della libertà di impresa e al contrasto del fenomeno dell'abusivismo e della contraffazione commerciale; - Attività di polizia amministrativa edilizia	Fino ad un massimo di 45



**Unione
Montana
del Bassanese**

	finalizzata prioritariamente alla tutela della qualità urbana e rurale. - Attività di gestione della dotazione delle armi d'istituto del Comando - Attività gestite in nome e per conto dei Comuni soci (es. funzioni di supporto all'anagrafe comunale, rilascio di pareri sulla viabilità, gestione dei permessi in uso ai singoli Comuni, ecc), facendo riferimento alla eterogeneità delle procedure affidate ed al livello di specializzazione richiesto. In riferimento alla complessità, verrà comunque valutato il grado di specializzazione, derivante anche da attività formativa specialistica richiesta per l'incarico, e di approfondimento giuridico ed aggiornamento professionale costanti necessari per lo svolgimento della funzione. Sarà oggetto di valutazione anche la gestione diretta ed esclusiva di beni e materiali dell'Unione ed il grado di responsabilità collegati all'assegnazione in gestione di tali beni.	
Livello di autonomia	- Livello massimo nel caso in cui il soggetto esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente; - Livello intermedio nel caso in cui il soggetto agisca in virtù di prassi consolidate; - Livello minimo nel caso di svolgimento di incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile della struttura di riferimento.	Sino ad un massimo di 20

GRADO RIVESTITO	COEFFICIENTE
Agente	0,55





Agente scelto	0,60
Assistente	0,65
Assistente scelto	0,70
Vice Istruttore	0,75
Istruttore	0,80
Istruttore capo	0,85
Vice Commissario	0,90
Commissario	0,95
Commissario principale	1,00

4. L'importo dell'indennità di funzione, attribuibile con un punteggio superiore a 70, è determinato in proporzione al punteggio assegnato moltiplicato per il coefficiente correlato al grado rivestito, con arrotondamento ai 50 €.
5. Le indennità di funzione sono attribuite a seguito di apposito provvedimento del Dirigente e non sono cumulabili con le indennità per specifiche responsabilità.
6. Le indennità di cui al presente articolo, i cui importi saranno applicabili dal mese di gennaio 2024, sono liquidate mensilmente, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione) e non sono cumulabili con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021.
7. Le parti convengono che la spesa massima per le indennità di funzione per l'anno 2024 è di 8.000 Euro

Art. 34 – Utilizzo proventi violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL stipulato il 16.11.2022 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Unione Montana del Bassanese, nella quota determinata annualmente con delibera di Giunta ai sensi dell'art. 208 commi 4 lettera c) e 5 del D.Lgs. n. 285/1995 sono destinate le seguenti somme:
 - a. a titolo di finanziamento di progetti incentivanti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
 - b. a titolo di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
2. Destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera b) del precedente comma 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;



**Unione
Montana
del Bassanese**

3. i contributi datoriali al fondo Perseo Sirio di cui al precedente comma 1 lett b) saranno accantonati con le modalità e gli importi massimi stabiliti dalla Giunta dell'Unione montana del Bassanese.

Art. 35 – Festivo infrasettimanale personale turnista

1. Al personale turnista della Polizia Locale che abbia prestato la propria attività in giornata festiva infrasettimanale viene corrisposta l'indennità di turno maggiorata del 100% di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16.11.2022.
2. Le parti concordano di non prevedere la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16.11.2022

TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 36 - Disposizioni finali

3. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le 00.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 per l'applicazione del Regolamento UE 2016/679.
4. Il presente Contratto Integrativo Decentrato Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.



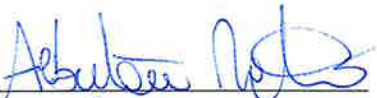
**Unione
Montana
del Bassanese**

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023 — 2025:

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente 

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL-FP 

OO.SS. CSA-RAL 

OO.SS. UIL-FPL _____

OO.SS. CIGL-FP _____

R.S.U Aziendale 

R.S.U Aziendale 

R.S.U Aziendale 

R.S.U Aziendale 