

Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

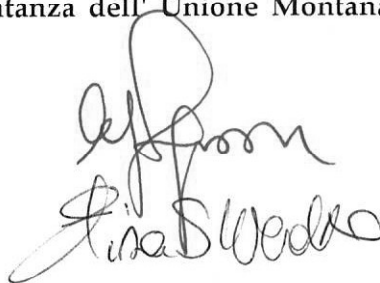
**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2025 – 2027**

In data 08 LUGLIO 2025,

la delegazione di parte datoriale, in rappresentanza dell' Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti,
nelle persone di:

Squarzon Mose' (Presidente Unione Montana)

Sperotto Elisa (Segretario Unione Montana)



e

la delegazione di parte sindacale, formata dai
dipendenti ente:

De Marzo Diana (Responsabile area finanziaria)

Grotto Manuel (Responsabile Attività Produttive)



nessun dipendente è iscritto ad alcun sindacato

i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali, nelle persone di:

Viviana De Pretto (sindacalista CISL)

Daniele Girardi (sindacalista UIL)

Giulia Miglioranza (sindacalista CGIL)

Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

Al termine della riunione, le Parti sottoscrivono la presente ipotesi di **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del C.C.N.L. – annualità economica 2025**

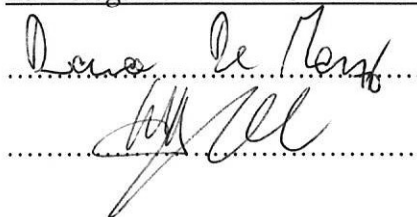
Letto, condiviso e sottoscritto.

Schio, 08 LUGLIO 2025

La Delegazione di parte Pubblica


.....
.....

La Delegazione Parte Sindacale


.....
.....

La Rappresentanza Sindacale Territoriale

.....

.....

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2025 – 2027**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL 16/11/2022);

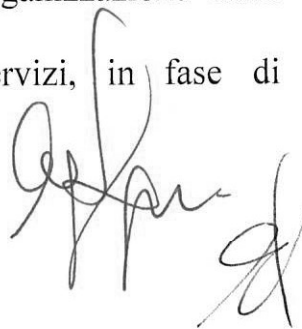
b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);

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

d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

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

f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in fase di approvazione da parte dell'Ente;



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

- g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in fase di approvazione da parte dell'Ente;
- h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI 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 comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 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 di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie,



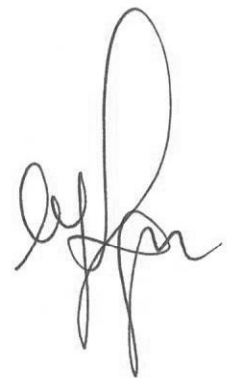
Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti 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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione 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.



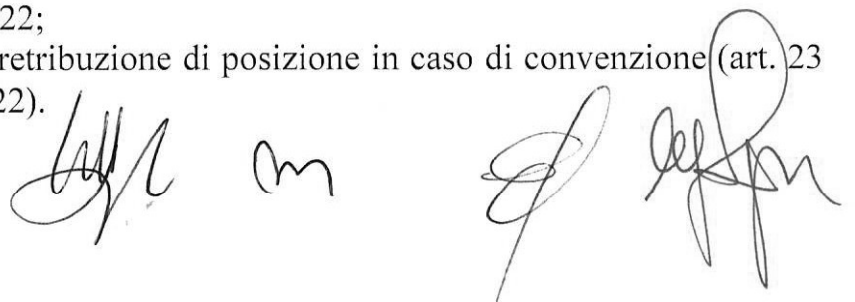
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione 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;
2. La determinazione di costituzione del fondo sarà adeguatamente comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

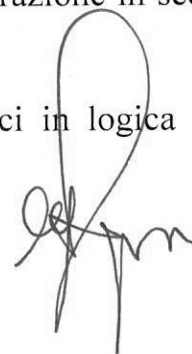
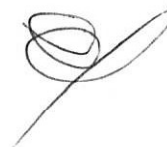
1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL 16/11/2022 ;
 - differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
 - "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16/11/2022;
 - maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 16/11/2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance 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, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, 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 gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - 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 l’amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, 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 in sede di approvazione delle linee di mandato;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

- 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: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- 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. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL 16/11/2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano che devono essere garantite le risorse necessarie per corrispondere:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL 16/11/2022;
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- c) l'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.

**Art. 9 – Progressione economica all'interno delle aree - Criteri generali
(articoli 7, comma 4, lett. c), 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL 16/11/2022)**

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. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL 16/11/2022:



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

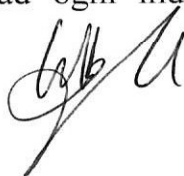
Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 16/11/2022);
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 10 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "*indennità*";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL 16/11/2022)

art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis*, del CCN 16/11/2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 6,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

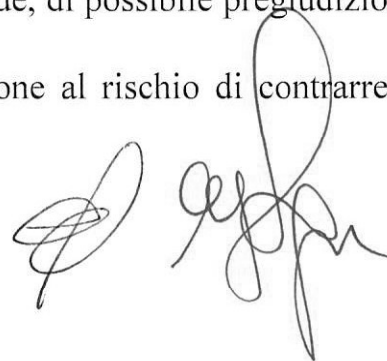
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 8,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività):

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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;



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

–attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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/mansioni.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo Ente;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
1. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
 2. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL 16/11/2022)

art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL 16/11/2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, secondo i seguenti criteri:

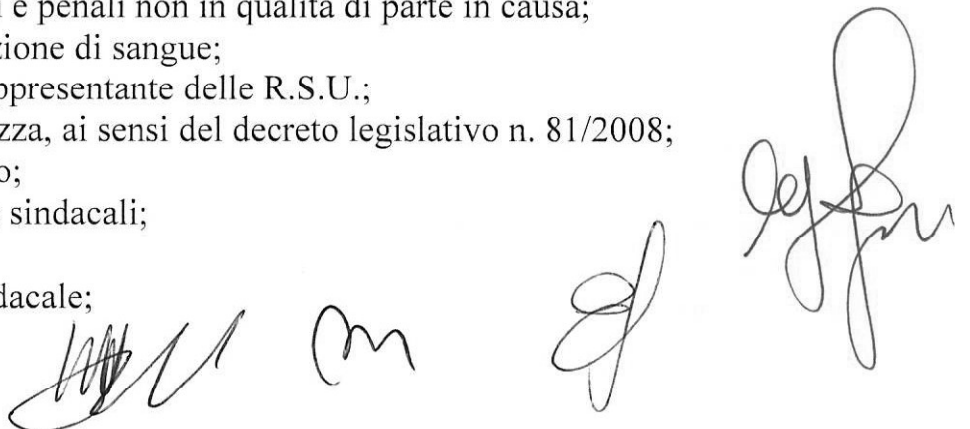
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni 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;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 16/11/2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.

1. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;

2. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. 350,00 annui lordi, è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;

3. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività sopresse;
 - Permessi mensili, ai sensi *ex* legge 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL 16/11/2022;
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
(art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022)

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. 13 bis – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997
(art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022)

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL 16/11/2022, 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:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 13 ter – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione
(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale
(art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022 - art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
 - a) Una volta che il servizio personale ha comunicato il *budget* di settore, il Responsabile P.O. o EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di settore per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
(è possibile per ciascun ente valutare e definire anche criteri diversi di riparto delle somme)
 - c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
1. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera a e) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

- la misura della maggiorazione è pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore;
- in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità: media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti; non aver mai percepito la maggiorazione; minore età anagrafica;

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Per la performance organizzativa, questa è valutata tenendo presenti gli obiettivi assegnati all'area nel suo complesso e/o alla PO – EQ di riferimento.

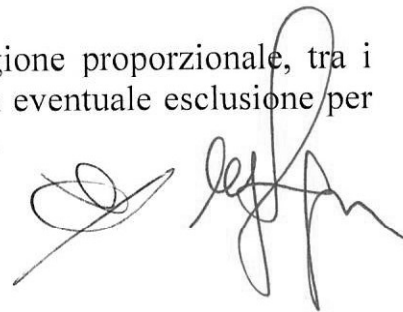
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

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

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

- a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
- b) Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni organizzative e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative.
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

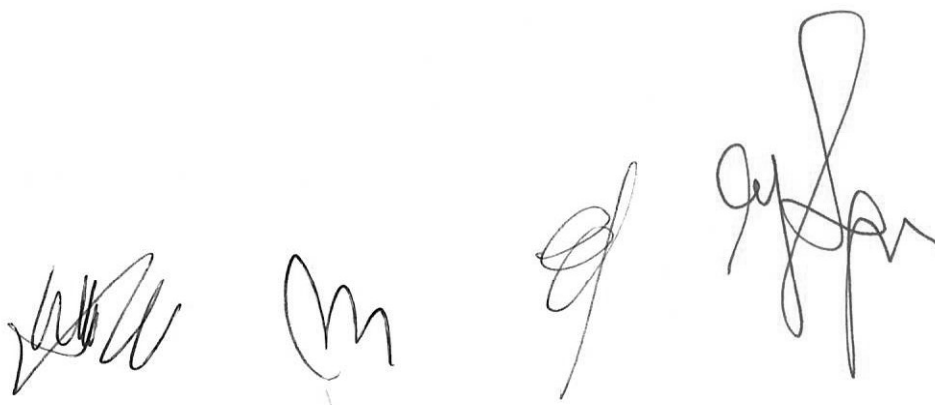
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
- e) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.



TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, 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. 18 – Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. i) e lett. k) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k) CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

- l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
 - il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - in relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore
art. 7, comma 4, lett. o) e lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 (*valore elevabile fino a max 250 ex art. 5 del d.lgs. 66/2003*) annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 70. (*Indicare il valore prescelto*)

Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale
art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, 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, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

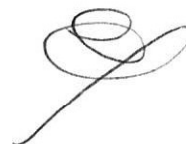
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL 16/11/2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
 - la flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
 - sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;



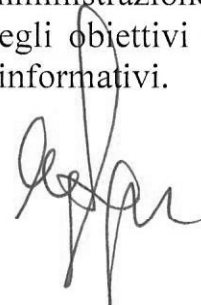
Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

- b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
- c) La metodologia è articolata come segue:
- Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
- a) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
- a) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 23 – Innovazioni tecnologiche

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, 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;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-*bis* del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

Art. 24 – Servizio mensa e buono pasto

Art. 35 comma 7 Ccnl 16/11/2022

Si conferma quanto stabilito nel precedente CCDI Triennale concordato nella quale si conveniva di lasciar libero ciascun dipendente di recarsi per il pranzo in qualsiasi bar/trattoria che ritenesse opportuno e di rimborsare al medesimo, previa presentazione dello scontrino, fattura o ricevuta di pagamento fino a 2/3 di quanto speso per una cifra massima di 7 euro.

Allegato “A” al **CCDI 2025/2027**

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

<i>(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)</i>

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL 16/11/2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL 16/11/2022;
2. L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **DUE ANNI (24 mesi)** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Responsabili di Settore, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;
10. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;
13. Per l'anno **2025** si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNI- TARIO	COSTO COM- PLESSIVO	NOTE
Istruttori	0	750	0	
Funzionari e EQ	1	1.600	1600	Di cui UNA riservata agli incaricati di EQ, ex art. 16 del CCNL-



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

			2022.
COSTO COMPLESSIVO	EURO	1.600*	

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
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	60	Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 15 punti; Secondo anno del triennio max 20 punti; Terzo anno del triennio max 25 punti;
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	Tre punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	10	Viene riconosciuto UN 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. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro,

Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

	d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
--	---

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
3. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
4. Dipendente più anziano di età.

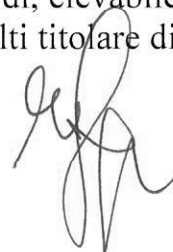
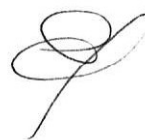
Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

Allegato "B" al CCDI 2025/2027

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (articolo 84, CCNL 16/11/2022)
--

NU M.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	350	1.000
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	350	1.000
3.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	350	1.000
4.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	350	1.000
5.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	350	1.000
6.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto;	350	1.000
7.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	350	1.000
8.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	350	1.000
9.	Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.	1.000	3.000

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.



Unione Montana Pasubio Piccole Dolomiti
Provincia di Vicenza

Allegato "C" al CCDI 2025/2027

TABELLA RIEPILOGATIVO DI UTILIZZO DEL FONDO

Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2025
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	1.906,08
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE+ DS ACQUISITI	6.248,19
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	0,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	0,00
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	8.154,27
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI DA 1.1.2025	1.600,00
INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	0,00
PERFORMANCE COLLETTIVA/INDIVIDUALE	1.400,00
FUNZIONI TECNICHE	1.000,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (5% PNRR)	1.000,00
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	5.000,00
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	0,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	0,00
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	0,00
TOTALE RISORSE DESTINATE	13.154,27
POSIZIONI ORGANIZZATIVE + RISULTATO	17.500,11
TOTALE COMPLESSIVO	30.654,38

