
Provincia di Belluno
Comparto Regioni ed Autonomie locali

Unione Montana Valbelluna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE SUI
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITA' ANNO
2016 - ACCORDO PROGRAMMATICO PER IL 2017.

Per i seguenti Enti:

- Comune di Limana
- Comune di Mel
- Comune di Sedico
- Comune di Sospirolo
- Comune di Trichiana
- Unione Montana Valbelluna

STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 6 DEL CCNL 01.04.1999

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are initials 'bpr' and 'HA'. In the center, there are two horizontal lines and a signature that appears to be 'SP' followed by some illegible characters. On the right, there are several more signatures, including one that looks like 'Domenico' and another that is partially obscured by a horizontal line. There is also a signature that looks like 'bel. p.' and another that looks like 'Domenico' with a date '2016' below it. The signatures are scattered across the bottom of the page, some above and some below a horizontal line.

Premesso che in data 25/10/2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo territoriale per il personale non dirigente dei comuni di Limana, Mel, Sedico, Sospirolo, Trichiana e della Unione Montana Valbelluna.

A seguito delle autorizzazioni pervenute dalle Amministrazioni, aderenti al protocollo per la contrattazione territoriale della Unione Montana Feltrina per conto dell'Unione Montana Valbelluna, sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2016 - accordo programmatico per il 2017, nonché allo svolgimento della procedura prevista dal CCNL 1.4.99 relativamente alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

Il giorno 10 novembre 2016, ha avuto luogo a Sedico, presso la sede della Unione Montana Valbelluna, l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica nelle persone:

Mareschi Giuseppe (Presidente) _____

Bassani Manuela _____

Zancanaro Miti Miti Zancanaro _____

Triches Stefano Stefano Triches _____

R.S.U. nelle persone di

- Comune di Limana.....
- Comune di Trichiana... Roberto
- Comune di Mel... Carlo Valter Rep Stefano Stefano
- Comune di Lentiai.....
- Comune di Sedico... MARGHERITA MARZEMIN Margherita Marzemin
- Unione Montana Val Belluna... Paolo Dina

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

CGIL FP Stefano _____

CISL FP: Roberto _____

UIL FPL Stefano _____

DICCAP DA PRA ACHILLE Roberto _____

FIADLCSA _____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCDIT sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2016 - accordo programmatico per il 2017.



SA R AS
G
Stefano Basso
Valeri Col SA

Articolo 1 - Oggetto

Il presente Contratto, in applicazione di quanto disposto dall'art.3, comma 3, del CCDIT 28-11-2013, nonché dell'ipotesi di CCDIT 2016-2018 sottoscritta in data 25-10-2016, ha per oggetto:

- determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per il 2016.
- disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Articolo 2 - Riparto delle risorse stabili

1. Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 10 del CCDIT 28-11-2013, nonché dell'ipotesi di CCDIT 2016-2018 sottoscritta in data 25-10-2016, ripartendo le risorse come illustrato negli allegati al presente atto, avuto riguardo ad ogni singolo Ente.

Articolo 3 - Riparto delle risorse variabili

1. Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 11 del CCDIT 28-11-2013, nonché dell'ipotesi di CCDIT 2016-2018 sottoscritta in data 25-10-2016, ripartendo le risorse come illustrato negli allegati al presente atto, avuto riguardo ad ogni singolo Ente.

Articolo 4 - Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

1. Le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14, che, non prorogando il blocco di cui all'art. 9, comma 21, terzo e quarto periodo, del D. L. n. 78/10, consente di attuare le cd "progressioni orizzontali", convengono che le stesse abbiano decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo al presente accordo, al fine di consentire a tutto il personale di poter conoscere in anticipo i meccanismi che regolano le progressioni stesse.
2. A tal fine il fondo del 2017, avendone la relativa capienza, dovrà prevedere un importo prelevato dalle risorse stabili da destinare alle progressioni orizzontali pari a quanto previsto a tal uopo negli allegati, avuto riguardo ad ogni singolo Ente.
3. Ai fini procedurali si conviene che gli enti, applicando le disposizioni di cui all'art. 13 dell'ipotesi di CCDIT sottoscritta in data 28-09-2016, comunicano entro 15 gg. dall'avvenuta sottoscrizione del presente accordo ai dipendenti il piano delle progressioni e i meccanismi valutativi, che dovranno essere basati sul 2016.
4. Per quanto riguarda l'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D. lgs. n. 150/2009¹, le parti convengono che la stessa disposizione sia applicabile esclusivamente negli enti che hanno applicato integralmente quanto previsto dall'art. 19¹, comma 2, lett. a) del predetto D.Lgs., negli altri enti, il periodo di comporto parte dal 2016 e rientrano nella "fascia di merito alta" i dipendenti che abbiano ottenuto il miglior punteggio

valutativo fino al limite del 25% del personale valutato, avuto riguardo a quanto previsto all'art.13 dell'ipotesi di CCDIT sottoscritta in data 28-09-2016.

Art. 23. Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Art. 19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni

1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.
2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:
 - a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
 - b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
 - c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.
3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.
4. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.
5. Il Dipartimento della funzione pubblica provvede al monitoraggio delle deroghe di cui al comma 4, al fine di verificare il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia e riferisce in proposito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.
6. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a cluster of initials on the right. A small number '5' is visible near the bottom center.

Allegato B)

Direttiva inerente contratto decentrato sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2016 e accordo programmatico per il 2017.

Oggetto accordo

1. L'accordo, in applicazione di quanto disposto dall'art.3, comma 3, del CCDIT 28-11-2013, ha per oggetto:
- la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per il 2016.
 - la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 28.11.2013 (progressioni orizzontali), in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14.

Riparto delle risorse stabili

1. Le parti prendono atto che una quota pari all' 1 % del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare quote storiche e vincolate. (es. oneri riclassificazione CCNL 31/3/1999, produttività P.O. carico fondo ecc.).

2. Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 10 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque una capacità negoziale all'interno di un range non superiore al 5 %.

a. corrispondere l'indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo;

b. corrispondere le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 nel limite del 21 % delle risorse stabili;

c. corrispondere l'indennità di rischio e l'indennità di maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3;

d. corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

e. somme residue

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 11 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque un capacità negoziale all'interno di un range non superiore al 5 %.

a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100 % del fondo;

b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite dello 0 % del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Al fine di consentire a tutto il personale di poter conoscere in anticipo i meccanismi che regolano le progressioni, si stabilisce che le cd. "progressioni orizzontali", abbiano decorrenza 1.1.2017.

Atteso che il fondo per le progressioni economiche per l'anno 2016 è pari al 37,50 % delle risorse stabili ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017 non può superare il 38 % del fondo delle risorse stabili.

Si dovrà prevedere un meccanismo operativo che consenta al personale dipendente di conoscere in anticipo il piano delle progressioni e i meccanismi valutativi, che dovranno essere basati sul 2016.

Per quanto riguarda l'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D. lgs. n. 150/2009, le parti convengono che la stessa disposizione sia applicabile esclusivamente negli enti che hanno applicato integralmente quanto previsto dall'art. 19, comma 2, lett. a) del predetto D. lgs.

Negli altri enti, il periodo di comporto parte dal 2016 e rientrano nella "fascia di merito alta" i dipendenti che abbiano ottenuto il miglior punteggio valutativo fino al limite del 25% del personale valutato.

6
Islerli Re

Direttiva inerente contratto decentrato sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2016 e accordo programmatico per il 2017.

Oggetto accordo

L'accordo, in applicazione di quanto disposto dall'art. 3, comma 3, del CCDIT 28-11-2013, ha per oggetto:

- la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per il 2016.
- la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 28.11.2013 (progressioni orizzontali), in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14.

Riparto delle risorse stabili

1. Le parti prendono atto che una quota pari allo 0% del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare quote storiche e vincolate. (es. oneri riclassificazione CCNL 31/3/1999, produttività P.O. carico fondo ecc.).

2. Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 10 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque una capacità negoziale all'interno di un range non superiore al 5%.

a) corrispondere l'indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo;

b) corrispondere le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 nel limite del 25% delle risorse stabili;

c) corrispondere l'indennità di rischio e l'indennità di maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3;

d) corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

e) somme residue

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 11 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque un capacità negoziale all'interno di un range non superiore al 5%.

a) incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo;

b) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite dello 0% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Al fine di consentire a tutto il personale di poter conoscere in anticipo i meccanismi che regolano le progressioni, si stabilisce che le cd. "progressioni orizzontali", abbiano decorrenza 1.1.2017.

Atteso che fondo per le progressioni economiche per l'anno 2016 è pari al 25,10% ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017 non può superare il 32% del fondo complessivo.

Si dovrà prevedere un meccanismo operativo che consenta al personale dipendente di conoscere in anticipo il piano delle progressioni e i meccanismi valutativi, che dovranno essere basati sul 2016.

Per quanto riguarda l'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D.Lgs n. 150/2009, le parti convengono che la stessa disposizione sia applicabile esclusivamente negli enti che hanno applicato integralmente quanto previsto dall'art. 19, comma 2, lett. a) del predetto D.Lgs

Negli altri enti, il periodo di comporto parte dal 2016 e rientrano nella "fascia di merito alta" i dipendenti che abbiano ottenuto il miglior punteggio valutativo fino al limite del 25% del personale valutato.

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names. Additionally, there are some faint, illegible markings and what appears to be a stamp or official mark on the right side, partially overlapping the text.

Allegato B)

Direttiva inerente contratto decentrato sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2016 e accordo programmatico per il 2017.

Oggetto accordo

1. L'accordo, in applicazione di quanto disposto dall'art.3, comma 3, del CCDIT 28-11-2013, ha per oggetto:

- la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per il 2016.

- la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 28.11.2013 (progressioni orizzontali), in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14.

Riparto delle risorse stabili

1. Le parti prendono atto che una quota pari al / % del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare quote storiche e vincolate. (es. oneri riclassificazione CCNL 31/3/1999, produttività P.O. carico fondo ecc.).

2. Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 10 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque una capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 10 %.

a. corrispondere l'indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo;

b. corrispondere le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 nel limite del 9% delle risorse stabili;

c. corrispondere l'indennità di rischio e l'indennità di maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3;

d. corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

e. somme residue

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 11 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque un capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 10 %.

a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo;

b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del / % del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Al fine di consentire a tutto il personale di poter conoscere in anticipo i meccanismi che regolano le progressioni, si stabilisce che le cd. "progressioni orizzontali", abbiano decorrenza 1.1.2017.

Atteso che fondo per le progressioni economiche per l'anno 2016 è pari al 34% ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017 non può superare il 36 % del fondo complessivo

Si dovrà prevedere un meccanismo operativo che consenta al personale dipendente di conoscere in anticipo il piano delle progressioni e i meccanismi valutativi, che dovranno essere basati sul 2016.

Per quanto riguarda l'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D. lgs. n. 150/2009, le parti convengono che la stessa disposizione sia applicabile esclusivamente negli enti che hanno applicato integralmente quanto previsto dall'art. 19, comma 2, lett. a) del predetto D. lgs.

Negli altri enti, il periodo di comporto parte dal 2016 e rientrano nella "fascia di merito alta" i dipendenti che abbiano ottenuto il miglior punteggio valutativo fino al limite del 25% del personale valutato.

Allegato B)

Direttiva inerente contratto decentrato sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2016 e accordo programmatico per il 2017.

Oggetto accordo

L'accordo, in applicazione di quanto disposto dall'art.3, comma 3, del CCDIT 28-11-2013, ha per oggetto:

- la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per il 2016.
- la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 28.11.2013 (progressioni orizzontali), in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14.

Riparto delle risorse stabili

1. Le parti prendono atto che una quota del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare quote storiche e vincolate (es. oneri riclassificazione CCNL 31/3/1999, produttività P.O. carico fondo ecc.).
2. Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 10 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque una capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 35 %.

b. corrispondere l'indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo;

b. corrispondere le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 nel limite del 20 % delle risorse stabili;

c. corrispondere l'indennità di rischio e l'indennità di maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004. L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3;

d. corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000. L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo;

e. somme residue

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine tra le risorse variabili;

Riparto delle risorse variabili

Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 11 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque una capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 70 %.

a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 65 % del fondo;

b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 5 % del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Al fine di consentire a tutto il personale di poter conoscere in anticipo i meccanismi che regolano le progressioni, si stabilisce che le cd. "progressioni orizzontali", abbiano decorrenza 1.1.2017.

Atteso che fondo per le progressioni economiche per l'anno 2016 (comprensivo delle progressioni già in capo al personale in via di collocamento a riposo) è pari al 14 % ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017 è portato al 10 % del fondo complessivo (al netto dei collocati a riposo).

Si dovrà prevedere un meccanismo operativo che consenta al personale dipendente di conoscere in anticipo il piano delle progressioni e i meccanismi valutativi, che dovranno essere basati sul 2016.

Per quanto riguarda l'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D. lgs. n. 150/2009, le parti convengono che la stessa disposizione sia applicabile esclusivamente negli enti che hanno applicato integralmente quanto previsto dall'art. 19, comma 2, lett. a) del predetto D. lgs.

[Area con diverse firme e segni in blu, tra cui una grande firma curva in basso a sinistra e altre scritte più piccole.]

Allegato B)

Direttiva inerente contratto decentrato sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2016 e accordo programmatico per il 2017.

Oggetto accordo

1. L'accordo, in applicazione di quanto disposto dall'art.3, comma 3, del CCDIT 28.11.2013, ha per oggetto:
 - la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per il 2016.
 - la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 28.11.2013 (progressioni orizzontali), in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della Legge 190/14.

Riparto delle risorse stabili

1. Le parti prendono atto che una quota pari al 0% del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare quote storiche e vincolate. (es. oneri riclassificazione CCNL 31/3/1999, produttività P.O. carico fondo ecc.).
2. Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 10 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque una capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 5%.
 - a. **corrispondere l'indennità di comparto** (art. 33 CCNL del 22.0.2004).
La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo;
 - b. **corrispondere le specifiche responsabilità** previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 nel limite del 25 % delle risorse stabili;
 - c. **corrispondere l'indennità di rischio** e l'indennità di maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004.
L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3;
 - d. **corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo;
 - e. **somme residue**
Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

- Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 11 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque un capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 5%.
- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100% del fondo;
 - b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 0% del fondo.

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Al fine di consentire a tutto il personale di poter conoscere in anticipo i meccanismi che regolano le progressioni, si stabilisce che le cd. "progressioni orizzontali", abbiano decorrenza **01.01.2017**.
Atteso che fondo per le progressioni economiche per l'anno 2016 è pari al **48,78%** ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017 è portato al **55%** del fondo complessivo.
Si dovrà prevedere un meccanismo operativo che consenta al personale dipendente di conoscere in anticipo il piano delle progressioni e i meccanismi valutativi, che dovranno essere basati sul 2016.
Per quanto riguarda l'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009, le parti convengono che la stessa disposizione sia applicabile esclusivamente negli Enti che hanno applicato integralmente quanto previsto dall'art. 19, comma 2, lett. a) del predetto D.Lgs.
Negli altri Enti, il periodo di comporta parte dal 2016 e rientrano nella "fascia di merito alta" i dipendenti che abbiano ottenuto il miglior punteggio valutativo fino al limite del 25% del personale valutato.

Donato

Valeri. Col

Allegato B)

Direttiva inerente contratto decentrato sui criteri per la ripartizione del fondo per la produttività anno 2016 e accordo programmatico per il 2017.

Oggetto accordo

1. L'accordo, in applicazione di quanto disposto dall'art.3, comma 3, del CCDIT 28-11-2013, ha per oggetto:

- la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per il 2016.
- la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 28.11.2013 (progressioni orizzontali), in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14.

Riparto delle risorse stabili

1. Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 10 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque una capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 52%.

a. corrispondere l'indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.0.2004).

La corresponsione dell'indennità di comparto ha carattere prioritario rispetto alle altre fattispecie previste dal presente articolo;

b. corrispondere l'indennità di rischio e l'indennità di maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo, sulla base di quanto previsto dall'art. 12.3;

c. corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

L'importo relativo è rapportato alle figure professionali aventi titolo.

d. somme residue

Le somme che dovessero residuare dal finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, sono destinate per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, anche in aggiunta a quelle previste al medesimo fine, tra le risorse variabili.

Riparto delle risorse variabili

Viene confermato il meccanismo di riparto di cui all'art. 11 del CCDIT 28.11.2013. La delegazione ha comunque un capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 23%.

a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 23% del fondo;

Disposizioni in merito alle progressioni orizzontali

Al fine di consentire a tutto il personale di poter conoscere in anticipo i meccanismi che regolano le progressioni, si stabilisce che le cd. "progressioni orizzontali", abbiano decorrenza 1.1.2017.

Atteso che fondo per le progressioni economiche per l'anno 2016 è pari al 21% ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017 non può superare il 25 %.

Si dovrà prevedere un meccanismo operativo che consenta al personale dipendente di conoscere in anticipo il piano delle progressioni e i meccanismi valutativi, che dovranno essere basati sul 2016.

Per quanto riguarda l'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D. lgs. n. 150/2009, le parti convengono che la stessa disposizione sia applicabile esclusivamente negli enti che hanno applicato integralmente quanto previsto dall'art. 19, comma 2, lett. a) del predetto D. lgs.

Negli altri enti, il periodo di comporto parte dal 2016 e rientrano nella "fascia di merito alta" i dipendenti che abbiano ottenuto il miglior punteggio valutativo fino al limite del 25% del personale valutato.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like 'Valentin C.', 'M.', 'R.', and others.]

DELIBERAZIONI APPROVAZIONE DIRETTIVE

- Comune di Limana – Delibera di Giunta Comunale n. 143 del 05/10/2016
- Comune di Mel – Delibera di Giunta Comunale n. 133 del 18/10/2016
- Comune di Sedico – Delibera di Giunta Comunale n. 84 del 17/10/2016
- Comune di Sospirolo – Delibera di Giunta Comunale n. 63 del 13/10/2016
- Comune di Trichiana – Delibera di Giunta Comunale n. 74 del 22/09/2016
- Unione Montana Valbelluna – Delibera di Giunta n. 86 del 05/10/2016

DELIBERAZIONI AUTORIZZAZIONE DEFINITIVA

- Comune di Limana – Delibera di Giunta Comunale n. 177 del 09/11/2016
- Comune di Mel – Delibera di Giunta Comunale n. 145 del 02/11/2016
- Comune di Sedico – Delibera di Giunta Comunale n. 96 del 07/11/2016
- Comune di Sospirolo – Delibera di Giunta Comunale n. 69 del 03/11/2016
- Comune di Trichiana – Delibera di Giunta Comunale n. 95 del 03/11/2016
- Unione Montana Valbelluna – Delibera di Giunta n. 100 del 09/11/2016

RA
St. neller
Se
Valentini
Bianchi
Bianchi
Bianchi