

Premesso

Che con si è provveduto a:

- delegare la Unione Montana Feltrina a costituire una unica delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative di cui all'art. 5 del CCNL 1.4.99, in virtù della convenzione in atto per la gestione associata del personale, pe il triennio 2016-2018.
- Stabilire, tra l'altro, quanto segue:
 - la delegazione opererà sulla base delle direttive che l'amministrazione si impegna a definire con apposito separato atto;
 - la delegazione non potrà comunque sottoscrivere patti che comportino oneri aggiuntivi rispetto a quanto stabilito dall'ente.

Si formulano le seguenti direttive per lo svolgimento delle trattative:

Ai sensi e per le finalità negoziali di cui all'art. 4 del CCNL 1.4.99, si determina quanto di seguito formulato, costituente atto d'indirizzo prescrittivo per la competente delegazione trattante rappresentante, il Comune di SAN VITO DI CADORE

1. compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, con particolare riguardo agli aspetti ed agli specifici profili rimessi, a tale livello negoziale, dal vigente assetto normativo legale e contrattuale;
 2. pieno rispetto dei contenuti rimessi al livello relazionale negoziale con puntuale osservanza delle disposizioni legislative vigenti in materia. Ai predetti fini, la delegazione di parte pubblica dovrà assumere comportamenti negoziali imparziali e corretti, improntati, oltre che al necessario ed imprescindibile rispetto formale della norma, al raggiungimento di idoneo incontro di volontà tra le parti trattanti avuto riguardo al concetto di superiore ed irrinunciabile interesse pubblico e generale che l'ente, istituzionalmente, è tenuto a conseguire e tutelare;
 3. salvaguardia di adeguati livelli di salario "flessibile", scongiurando, dannosi o impropri fenomeni di consolidamento di quote, più o meno ampie, di salario accessorio;
 4. escludere, per ogni fattispecie trattata, meccanismi o automatismi che, di fatto, possano pregiudicare la facoltà-dovere del dirigente o del responsabile di valutare e incentivare la prestazione lavorativa individuale e di ufficio con quell'ampiezza di spettro e quell'adeguata discrezionalità tecnica che, necessariamente, devono assistere l'esercizio di un'idonea attività gestionale delle risorse umane.
 5. particolare attenzione deve essere data alla alimentazione del cd. "fondo per la progressione orizzontale", ed alla definizione dei criteri applicativi, in modo da rendere esplicito che il sistema delle progressioni è finalizzato, in forma selettiva e di merito, per retribuire le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza, sulla base dei contenuti definiti a tal uopo dall'amministrazione. Si dovrà garantire pertanto, che l'elemento correlato all'esperienza acquisita si integri in un contesto di razionale equilibrio con gli ulteriori elementi valutativi;
 6. trattare, in via d'indirizzo, sistemi incentivanti tendenzialmente di tipo "selettivo", cioè orientativamente intesi al riconoscimento di apporti individuali e/o di gruppo in funzione di conseguimento di obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di trasformazione di evoluzione, di recupero, di miglioramento, etc., costituenti effettivi e reali momenti di incremento delle *performances*, negoziando, eventualmente, sistemi di riconoscimento in cui una parte delle risorse sia legata a risultati in base a prestazioni realmente misurabili, ed in parte, ad obiettivi legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi;
 7. puntuale determinazione dei presupposti di diritto e di fatto, che accompagnano, necessariamente, il riconoscimento erogativo dei singoli istituti economici costituenti il cd. "trattamento economico accessorio" del dipendente, segnatamente per quanto attiene agli istituti aventi natura indennitaria.
-

8. puntuale determinazione di norme e regole che consentano sia una omogeneizzazione applicativa all'interno degli enti aderenti alla contrattazione integrativa, sia che la specifica attività dei dirigenti e/o dei responsabili dei servizi possa adeguatamente ricondursi alla trasparente e, per quanto possibile, obiettiva definizione dei criteri di attribuzione, scongiurando eventuali atteggiamenti arbitrari e/o condotte discriminanti, a favore di una migliore tutela, a parità sostanziale di condizioni, dei lavoratori interessati all'erogazione dei benefici economici in parola;
9. in nessun caso la Contrattazione integrativa potrà portare ad intese che siano in contrasto o comportare oneri aggiuntivi con quanto previsto dal CCNL o dagli indirizzi dell'amministrazione;

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 8-2-2013, ha per oggetto:
2. 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.
3. la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 8.2.2013 (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 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 8.2.2013. La delegazione ha comunque una capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 0 %

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 21,50 % 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 8.2.2013. La delegazione ha comunque una capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 0 %.

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 1 % 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 22,35 % ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017 non può superare **il 22.35 %**.

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 convergono 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.