
Provincia di Belluno
Comparto Regioni ed Autonomie locali

Unione Montana Valle del Boite

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 Cibiana di Cadore
- Comune di San Vito di Cadore
- Comune di Valle di Cadore
- Comune di Vodo di Cadore
- Unione Montana Valle del Boite

STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 6 DEL CCNL 01.04.1999



Premesso che in data 28/09/2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo territoriale per il personale non dirigente dei comuni e della Unione Montana Valle del Boite.

A seguito delle autorizzazioni pervenute dalle Amministrazioni, aderenti al protocollo per la contrattazione territoriale della Unione Montana Feltrina per conto della Unione Montana Valle del Boite, 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 06 dicembre 2016, ha avuto luogo a Ponte nelle Alpi, presso la sede del Comune di Ponte nelle Alpi, l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica nelle persone:

Mareschi Giuseppe (Presidente) _____

Bassani Manuela _____

Zancanaro Miti _____

R.S.U. nelle persone di

- Sig.ra Cecilia Menegus del Comune di San vito di Cadore.....
- Sig.ra Lucia Belfi del Comune di Vodo di Cadore
- Sig.ra Elena Migneco del Comune di Valle di Cadore

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

CGIL FP DETO Colbodel _____

CISL FP: Roberto Mley _____

UIL FPL GINO CO MACCHIO _____

DICCAP ACHILLE DA PRA Achille PRA _____

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.

Articolo 1 - Oggetto

Il presente Contratto, in applicazione di quanto disposto dall'art.3, comma 3, del CCDIT 08.02.2013, nonché dell'ipotesi di CCDIT 2016-2018 sottoscritta in data 28-09-2016, 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 08.02.2013, nonché dell'ipotesi di CCDIT 2016-2018 sottoscritta in data 28-09-2016, 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 08.02.2013, nonché dell'ipotesi di CCDIT 2016-2018 sottoscritta in data 28-09-2016, 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 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, 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 merito 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

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'D.M.'. In the center, there is a large, sweeping blue scribble that spans across the width of the page. To the right of this scribble, there are two more distinct signatures. One is a cursive signature, and the other is a more stylized, blocky signature. The page is otherwise blank.

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 8-2-2013, ha per oggetto:
- a) 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.
 - b) 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 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 28% 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 10%:

a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 10% del fondo;

b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 10% 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 54% delle risorse fisse (29% delle risorse complessive) ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017 non può superare il 50% delle risorse complessive.

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 8-2-2013, ha per oggetto:

1. 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.
2. 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

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.).

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 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 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 8-2-2013, ha per oggetto:

1. 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.
2. la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 8.2.2013 già sottoscritto dall'Unione Montana Feltrina (progressioni orizzontali), in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14.

Riparto delle risorse stabili

Le parti prendono atto che una quota pari al 0,00 % 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.).

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 10,00%

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 7,00% 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 10,00%.

a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100,00% del fondo;

b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 0,00 % 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 20,00% ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017: non può superare il 34,00% 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.

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 8-2-2013, ha per oggetto:

1. 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.
2. la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 8.2.2013 già sottoscritto dall'Unione Montana Feltrina (progressioni orizzontali), in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14.

Riparto delle risorse stabili

Le parti prendono atto che una quota pari al 0,00% 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.).

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 10,00%

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 20,00% 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 un capacità negoziale all'interno di un *range* non superiore al 10,00%.

a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, nel limite del 100,00% del fondo;

b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nel limite del 0,00 % 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 18,00% ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017: non può superare il 30,00% 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.



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 8-2-2013, ha per oggetto:

1. 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.
2. la definizione dei criteri per l'applicazione dell'art. 13 del CCDIT 8.2.2013 già sottoscritto dall'Unione Montana Feltrina (progressioni orizzontali), in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 256 della L. n. 190/14.

Riparto delle risorse stabili

- 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.).
- 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 29,71% 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 100,00% 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 1.1.2017.

Atteso che fondo per le progressioni economiche per l'anno 2016 è pari al 28,42% ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già attribuite, lo stesso per il 2017 è portato al 39% 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.

DELIBERAZIONI APPROVAZIONE DIRETTIVE

- Comune di Cibiana di Cadore – Delibera di Giunta Municipale n. 24 del 27/07/2016
- Comune di San Vito di Cadore – Delibera di Giunta Municipale n. 63 del 05/08/2016
- Comune di Valle di Cadore – Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 02/08/2016
- Comune di Vodo di Cadore – Delibera di Giunta Comunale n. 45 del 05/08/2016
- Unione Montana Valle del Boite – Delibera di Giunta n. 50 del 11/08/2016

DELIBERAZIONI AUTORIZZAZIONE DEFINITIVA

- Comune di Cibiana di Cadore – Delibera di Giunta Municipale n. 33 del 02/11/2016
- Comune di San Vito di Cadore – Delibera di Giunta Municipale n. 82 del 15/10/2016
- Comune di Valle di Cadore – Delibera di Giunta Comunale n. 57 del 15/11/2016
- Comune di Vodo di Cadore – Delibera di Giunta Comunale n. 72 del 09/11/2016
- Unione Montana Valle del Boite – Delibera di Giunta n. 56 del 18/10/2016



The image shows several handwritten signatures in blue ink. A large, curved blue line arches over the signatures. Below the arc, there are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. The signature on the right is more legible and appears to be 'Adolfo...'. There is also a small blue mark resembling a triangle or a stylized 'A' to the right of the signatures.