

**Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione
della quota "obiettivi specifici" - FO.R.E.G.
ANNO 2023**

Il giorno _____ alle ore _____ si sono riuniti di soggetti di seguito indicati:

per il Comune di Valdaone:

Lara Fioroni – Segretario comunale

per le Organizzazioni sindacali

_____ per la F.P. - C.G.I.L.

_____ per la C.I.S.L. - FPS

_____ per la U.I.L. - FPL

_____ per la FENALT

Rappresentanti Sindacali Aziendali:

Non presenti

Premesso che

- in data 1° ottobre 2018 è stato sottoscritto il nuovo Contatto Collettivo di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018, che contiene al Capo IV (artt. da 136 a 149) la disciplina del “Fondo per la riorganizzazione e l’efficienza gestionale”;
- in data 1° ottobre 2018 è stato sottoscritto l’Accordo di settore per il triennio 2016 – 2018 che all’art. 7 prevede la possibilità per l’ente di destinare risorse agli obiettivi specifici nella percentuale variabile dal 10% al 25%;
- dal 2018 la normativa di riferimento del FO.R.E.G. è data quindi dal CCPL 01.10.2018 (Capo IV, artt. da 136 a 149), dall’art. 7 dell’Accordo di settore 01.10.2018 e dall’Accordo 25.01.2012 per le parti non modificate.
- decorrere al 01.01.2018 il FO.R.E.G. è finanziato dalle risorse risultanti dall’applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno come di seguito riportati (art. 137 CCPL):

Categorie/Livelli	Importi annui lordi per dipendente equivalente
A	848,00
B base	933,00
B evoluto	993,00
C base	1.093,00
C evoluto	1.227,00
D base	1.417,00
D evoluto	1,640,00

- in caso di esigenze particolari o per incentivare attività istituzionali, gli enti possono destinare annualmente ad incremento della “quota obiettivi specifici” del FO.R.E.G. risorse fino ad un

massimo dell'1% del monte salari del personale dipendente (incremento che non costituisce consolidamento del Fondo per gli anni successivi); (art. 137 co. 3 CCPL);

- eventuali somme destinate al finanziamento del FO.R.E.G. e non erogate negli esercizi precedenti, incrementate degli importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 del successivo all'art. 140, sono riportate sul FO.R.E.G. degli anni successivi per il finanziamento della quota obiettivi specifici. Nel caso in cui le Amministrazioni non provvedano, per un periodo di tre anni, all'assegnazione degli "obiettivi specifici", le relative risorse saranno destinate ad ulteriore finanziamento della quota "obiettivi generali"; (art. 137 co. 4 CCPL).
- in base all'art. 146 co. 3 del CCPL gli enti hanno facoltà di finanziare attraverso l'utilizzo delle risorse del FO.R.E.G. anche la flessibilità e specifiche attività definite gravose o particolarmente rilevanti.

L'obiettivo di utilizzo del Fo.R.E.G. è quello di incentivare la partecipazione ed il coinvolgimento del personale nelle azioni di riorganizzazione descritte nel Protocollo d'Intesa sottoscritto tra Provincia e Organizzazioni sindacali del personale del Comparto Autonomie Locali in data 7 settembre 2011 cui hanno aderito, nelle linee generali, con il Protocollo di data 21 settembre 2011, il Consorzio dei Comuni Trentini e l'U.P.I.P.A.

In particolare il Fo.R.E.G. è costituito da due quote:

- a) la **"quota obiettivi generali"**, graduata sulla base della categoria/livello di appartenenza del dipendente, destinata a remunerare la partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente - articolati eventualmente per macro settore (sociale, economico, ambientale, istruzione, ecc.) - ovvero alla realizzazione del programma di attività dell'ente o delle sue strutture organizzative;
- b) la **"quota obiettivi specifici"**, volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.

La liquidazione della "quota obiettivi generali" è ridotta dall'Amministrazione nel caso in cui al dipendente sia stata erogata una sanzione disciplinare superiore alla multa, in proporzione all'entità della sospensione. In caso di licenziamento la quota dell'anno in cui ha avuto luogo non viene erogata.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 143 del C.C.P.L. 2016-2018 per il personale del comparto Autonomie locali – Area non dirigenziale sottoscritto in data 01.10.2018, prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del Fo.R.E.G., gli Enti destinatari di detto C.C.P.L. stipulano con le Organizzazioni sindacali un **"Accordo decentrato per l'individuazione di criteri di ripartizione della suddetta quota"**, nel quale sarà data indicazione in particolare:

- a) delle risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici";
- b) dell'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;
- c) delle figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile.

In tale sede, gli Enti destinatari del suddetto C.C.P.L. potranno, altresì, confermare il finanziamento di specifici istituti contrattuali previsti nei C.C.P.L./Accordi di settore per i quali la copertura è posta a carico del previgente Fondo di produttività.

Dopo aver concluso la contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 144 CCPL, l'ente provvede all'attribuzione al proprio personale della quota del FO.R.E.G. denominata "quota obiettivi specifici", sulla base della realizzazione di obiettivi specifici fissati dall'ente medesimo.

Compete ai Responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi specifici dell'Ente/struttura nonché la valutazione dei risultati collettivi conseguiti e dell'apporto individuale

dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Per gli Enti con struttura complessa, ai fini dell'erogazione delle risorse, è fissato un budget di struttura determinato sulla base del personale assegnato nelle strutture ricomprese in ciascuno di essi.

Il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati ai sensi dell'art. 144 CCPL è pari ad annui lordi € 3.500,00.=

La "quota obiettivi specifici" di cui al presente articolo è finanziata dalle risorse del FO.R.E.G. residue dopo la copertura di specifici istituti contrattuali regolati negli Accordi di settore/decentrati per i quali si prevede la copertura a carico delle risorse del Fondo e dopo l'accantonamento della "quota obiettivi generali".

Il presente Accordo ha validità a far data dal 01.01.2023 e sino al 31.12.2023; esso non ha valore oltre detta data di scadenza e dovrà eventualmente essere rinnovato per le annualità successive. Le disposizioni non si applicano al personale a tempo determinato.

Ai sensi e per gli effetti del C.C.P.L. 2016-2018 per il personale del comparto Autonome locali – Area non dirigenziale sottoscritto in data 01.10.2018, le risorse a disposizione per il finanziamento della quota "obiettivi specifici" per l'anno 2023 sono pari alla somma complessiva di € 1.644,62=, costituita dalle risorse Fo.R.E.G. relative agli anni 2022 (residuo non liquidato) e 2023 (presunto) di seguito specificate:

- | | |
|---|--------------|
| - Fo.R.E.G. quota obiettivi specifici anno 2022 | € 185,68.= |
| - Fo.R.E.G. quota obiettivi specifici anno 2023 | € 1.464,09.= |

Alle suddette somme va aggiunta la somma di €. 4.681,09.= che, ai sensi del comma 3 dell'articolo 137 del C.C.P.L. 2016-2018 sottoscritto in data 01.10.2018, il Comune di Valdaone intende mettere a disposizione del personale comunale. Si stabilisce, quindi, che il Fondo FO.R.E.G. "quota obiettivi specifici" per l'anno 2023 ammonta a complessivi **€. 6.330,00.=**.

L'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato è di € 1.582,50 arrotondato ed indicato in via presuntiva sulla base dell'ammontare del FOREG 2023 – QUOTA obiettivi specifici 2023, commisurato in relazione al numero di unità operative coinvolte nei progetti specifici.

Le figure professionali potenzialmente coinvolte sono quelle di seguito specificate, con qualifica professionale B base, B evoluto e C base assegnate al cantiere comunale ed al servizio segreteria. Gli importi potenzialmente attribuibili sono calmierati in funzione della complessità degli obiettivi assegnati e dell'autonomia operativa attesa e saranno poi liquidati secondo le precisazioni di seguito esplicitate.

L'importo massimo è erogabile al raggiungimento del 100% dell'obiettivo.

Nei casi in cui il raggiungimento degli obiettivi sia in misura inferiore del 100% l'importo liquidato sarà calcolato in misura proporzionale al raggiungimento dei propri obiettivi.

Ai fini della definizione degli obiettivi del personale comunale si fa riferimento agli indirizzi espressi dall'amministrazione comunale in sede di costituzione del FOREG 2023.

TEMPI ENTRO CUI REALIZZARE GLI OBIETTIVI

Gli obiettivi devono essere raggiunti entro il 31.12.2023, salvo eventuali proroghe che potranno essere concesse con un preavviso di almeno un mese rispetto alla scadenza originariamente prevista. Tale proroga sarà concessa con un provvedimento scritto del Segretario, a fronte di richiesta motivata del dipendente interessato, fermo restando che la ragione della necessità di proroga non dovrà essere imputabile al dipendente medesimo.

UFFICI E DIPENDENTI COINVOLTI

UFFICIO SEGRETERIA			
PERSONALE COINVOLTO (profilo professionale)	UFFICIO	MASSIMO ATTRIBUIBILE	obiettivi
Assistente amministrativo/contabile Categoria C – livello base 36 ore settimanali [REDACTED]	Segreteria	€ 2.532,00	supporto all'ufficio tecnico nella predisposizione e gestione delle procedure di gara - competenze stazione appaltante (il capitolato tecnico rimane di esclusiva competenza del RUP)
			Effettuazione dei controlli a campione delle autocertificazioni acquisite nelle procedure assegnate al servizio, in misura non inferiore al 3%, e creazione di idonea banca dati di certificazione dei controlli effettuati. Creazione poi di un report da pubblicare su amministrazione trasparente
			Referente a supporto RTD per monitoraggio e realizzazione delle linee di intervento del Piano Trasformazione Digitale 2023-2025

CANTIERE COMUNALE			
PERSONALE COINVOLTO (profilo professionale)	SERVIZIO	Massimo attribuibile	obiettivi
Operaio Categoria B – livello evoluto 36 ore settimanali [REDACTED]	Tecnico – Cantiere	€ 1.266,00.=	1. rimozione vecchia pensilina sopra la porta di ingresso dell'asilo di Daone e installazione nuova teca informativa; 2. realizzazione di un nuovo pozzetto di scarico dell'acquedotto in via Ravizzoli a Bersone; 3. smontaggio e trasloco mobili ufficio Tributi per posa nuova pavimentazione in laminato, con successivo rimontaggio; 4. taglio vegetazione a bordo strada in loc. Ronchi in C.C. Daone; 5. sistemazione dell'accesso alla vasca dell'acquedotto di malga Lavanech mediante fissaggio della nuova scala con creazione relativo piano intermedio di sicurezza
Operaio Categoria B – livello base 36 ore settimanali [REDACTED]	Tecnico – Cantiere	€ 1.266,00.=	
Operaio Categoria B – livello evoluto 36 ore settimanali [REDACTED]	Tecnico – Cantiere	€ 1.266,00.=	

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI FATTE

Criteri di valutazione – servizio segreteria: autonomia, ordine, rispetto delle procedure e delle tempistiche, cura nella predisposizione degli atti amministrativi (per es. accessibilità).

Criteri di valutazione – cantiere comunale: autonomia, ordine, rispetto della normativa in tema di sicurezza, rispetto delle tempistiche assegnate dal responsabile.

Procedura di valutazione: Si garantisce il contraddittorio valutato-valutatore.

a. Entro il 31/03 deve essere presentata una relazione sintetica di autovalutazione obiettivi

assegnati/obiettivi raggiunti;

b. consegna scheda valutazione provvisoria entro 15/04

c. se richiesto, colloquio orale entro 10 gg successivi con possibilità presentazione osservazioni

d. chiusura procedura di valutazione entro il 31.05 con consegna valutazione definitiva.

Liquidazione: gli importi dei singoli obiettivi specifici di cui sopra saranno erogati ai dipendenti entro il mese di giugno dell'anno 2024.

Letto, approvato e sottoscritto

Per il Comune di Valdaone

Lara Fioroni - Segretario comunale

Per le Organizzazioni sindacali:

_____ *per la F.P. - C.G.I.L.*

_____ *per la C.I.S.L. - FPS*

_____ *per la U.I.L. - FPL*

_____ *per la FENALT*

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del D.Lgs. 07.03.2005 n. 82 e ss.mm. La data dell'atto corrisponde alla data dell'ultima sottoscrizione digitale.

SCHEDA DI VALUTAZIONE SERVIZIO SEGRETERIA		
<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Punteggio assegnato</i>	<i>Valutazione finale</i>
1) Concorso nel raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza:	15	
1.1 previsti dal PEG	5	
1.2 previsti dal PIAO obiettivi trasversali e di performance organizzativa	5	
1.3 previsto dal PIAO obiettivi gestionali operativi	5	
2) raggiungimento degli obiettivi specifici 2023	70	
3) Capacità di gestione dei rapporti con l'apparato amministrativo, gli amministratori e con i cittadini	15	
Totale:	100	

SCHEDA DI VALUTAZIONE CANTIERE COMUNALE		
<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Punteggio assegnato</i>	<i>Valutazione finale</i>
1) raggiungimento degli obiettivi specifici 2023	85	
2) Capacità di gestione dei rapporti con l'apparato amministrativo, gli amministratori e con i cittadini	15	
Totale:	100	