



Nanno



Tassullo



Tuenno

COMUNE DI VILLE D'ANAUNIA

PROVINCIA DI TRENTO

ACCORDO DECENTRATO PER L'EROGAZIONE DELLA "QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI" DEL FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE – FO.R.E.G. ANNO 2022

L'anno duemilaventidue, il giorno 29 del mese di agosto, presso la sede municipale di Ville d'Anaunia – fraz. Tuenno, Piazza Liberazione n. 34, tra le seguenti parti:

per la Parte pubblica

IOB dott.ssa ANNA MARIA - Rappresentante e Segretario del COMUNE DI VILLE D'ANAUNIA

per le Organizzazioni sindacali

MIRKO VICARI
 MAURIZIO SPEZIALI
 ANDREA BASSETTI
 LORIS MURARO

per la C.G.I.L. FP
 per la C.I.S.L. FP
 per la UIL FPL EE.LL.
 per la FE.NALT

Premesso che:

- In data 01 ottobre 2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018, biennio economico 2016-2017, per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale che ha modificato in parte le modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" – in sigla FO.R.E.G.

Ricordato che: il contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018, biennio economico 2016-2017, per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale prevede quanto segue:

- art. 137 comma 4 "Eventuali somme destinate al finanziamento del FO.RE.G. e non erogate negli esercizi precedenti, incrementate degli importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 8, 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". Le risorse accumulate sino al 2016, fatti salvi eventuali accordi già sottoscritti o in via di definizione, dovranno essere utilizzate attraverso l'assegnazione di obiettivi specifici entro l'anno 2017; qualora gli obiettivi non vengano assegnati, dette risorse saranno distribuite ai dipendenti proporzionalmente sugli "obiettivi generali".";



COMUNE DI VILLE D'ANAUNIA

PROVINCIA DI TRENTO

- art. 144 comma 1 "Il comma 2 dell'art. 11 "Criteri per l'erogazione della quota obiettivi specifici di cui all'art. 7, co. 2, lett. b), dell'accordo FO.R.E.G. di data 25.1.2012 e s.m. è sostituito dal seguente: "2. Compete ai responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi specifici dell'ente/struttura e la tempestiva comunicazione ai dipendenti nonché la valutazione dei risultati collettivi conseguiti e dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi stessi. La valutazione, da parte del dirigente, dell'apporto individuale del dipendente sarà improntata a criteri di selettività definiti in sede di contrattazione decentrata o di settore al fine di valorizzare il merito partecipativo individuale e/o collettivo."

Dato atto che:

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.

Gli importi annui lordi spettanti a titolo di "quota obiettivi generali" a decorrere dall'anno 2018 sono stabiliti a livello di ente entro limiti minimi e massimi stabiliti in sede di accordo di settore. Qualora l'ente non abbia individuato, per l'anno di riferimento, obiettivi specifici da perseguire, gli importi della "quota obiettivi generali" di cui al precedente comma 4 sono incrementati fino ad un massimo del 90% degli importi complessivi per dipendente equivalenti.

In caso di esigenze particolari o per incentivare attività istituzionali, gli enti destinatari di questo CCPL possono destinare annualmente ad incremento della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. risorse proprie fino ad un massimo dell'1% del monte salari del personale dipendente. Tale incremento non costituisce consolidamento del Fondo per gli anni successivi.

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 dell'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".

Ricordato che:

prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G., gli enti destinatari di questo CCPL stipulano con le Organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione di criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quale saranno definiti, in coerenza con le previsioni di questo CCPL:

- a) le risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici";
- b) l'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;



COMUNE DI VILLE D'ANAUNIA

PROVINCIA DI TRENTO

c) le figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibili.

Compete ai responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi specifici dell'ente/struttura e la tempestiva comunicazione ai dipendenti nonché la valutazione dei risultati collettivi conseguiti e dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi stessi. La valutazione, da parte del dirigente, dell'apporto individuale del dipendente sarà improntata a criteri di selettività definiti in sede di contrattazione decentrata o di settore al fine di valorizzare il merito partecipativo individuale e/o collettivo.

Il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati ai sensi di questo articolo 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" di cui all'art. 140 di questo accordo.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 140, comma 5, qualora l'ente non individui obiettivi specifici da finanziare, gli importi sono destinati ad incrementare e consolidare l'ammontare del Fondo per l'anno successivo.

Tutto ciò premesso,

si conviene e si stipula tra le parti soprarichiamate quanto segue:

Art. 1 – Finanziamento del FO.R.E.G. – obiettivi specifici:

Le risorse a disposizione per il finanziamento della quota "obiettivi specifici per l'anno 2022, sono quantificate complessivamente in euro 12.918,25 di cui euro 6.717,48 quota obiettivi specifici anno 2022, **euro 6.000,00 incentivazione quota obiettivi specifici ex art. 137, co. 3 del vigente CCPL**, euro 194,12 ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140 del vigente CCPL, Euro 6,65 – quota anni pregressi avanzata (arrotondamenti).

Le risorse non utilizzate dall'applicazione del presente Accordo decentrato, come previsto dal CCPL, saranno destinate a finanziare il FO.R.E.G. – Obiettivi specifici anno 2023.

Art. 2 – Figure professionali coinvolte:

Le figure professionali potenzialmente coinvolte sono tutti i dipendenti dell'ente ad eccezione del Segretario Comunale e i titolari di posizione organizzativa e gli importi attribuibili possono variare da un minimo di Euro 100,00 ad un massimo di Euro 3.500,00, determinati in funzione dell'obiettivo assegnato.

L'ammontare medio del compenso incentivante attribuibili al personale individuato è pari ad Euro 391,46 (12.918,25 : n. 33 dipendenti presenti potenzialmente coinvolgibili).

L'importo è erogabile in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.



COMUNE DI VILLE D'ANAUNIA

PROVINCIA DI TRENTO

Art. 3 – Tempi entro cui realizzare gli obiettivi:

Gli obiettivi dovranno essere raggiunti entro il 31.03.2023. Negli stessi sono inseriti anche obiettivi concordati con i dipendenti e iniziati precedentemente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 4 – Valutazione delle prestazioni effettuate:

Scaduto il termine anzidetto il Segretario Comunale, sentiti il Responsabile del Servizio finanziario, il Responsabile del Servizio ai Cittadini e il Responsabile del Servizio tecnico, valuterà se i singoli obiettivi sono stati raggiunti ed in quale misura, ripartendo il compenso in base a quanto ottenuto, tenendo conto dei diversi apporti professionali e di coordinamento tecnico conferito nei singoli obiettivi.

Gli importi dei singoli obiettivi specifici di cui sopra saranno erogati ai dipendenti entro il mese di giugno 2023. Si dà atto che gli obiettivi specifici 2022 sono stati tutti erogati ai dipendenti nel giugno 2022.

L'amministrazione comunale si impegna a convocare le parti per la trattativa del FO.R.EG. 2023 entro il primo trimestre dell'anno prossimo.

Ai fini della dimostrazione del raggiungimento degli obiettivi oggetto del presente accordo, la valutazione verrà effettuata sulla base della seguente scheda.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Nominativo dipendente: _____

Ufficio di appartenenza: _____

Obiettivo assegnato: _____

Raggiungimento obiettivo assegnato: SI NO

Grado di raggiungimento dell'obiettivo: _____ %

Budget assegnato all'obiettivo: Euro _____ Importo calcolato da erogare: Euro _____

FIRMA DEL VALUTATORE _____

Allegati: _____