

**Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione  
della “quota obiettivi specifici” – FO.R.E.G. per l'anno 2019**

**PERCDPE 20190001**

Prot. n. \_\_\_\_\_



Premesso che con deliberazione di data 21 maggio 2019 n. 996, esecutiva, la Giunta Municipale ha:  
- approvato l'ipotesi di accordo decentrato relativo all'individuazione dei criteri di ripartizione della quota obiettivi specifici del “Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale” per l'anno 2019, nel testo sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali in data 8 maggio 2019;  
- autorizzato il Segretario generale alla sottoscrizione dell'accordo medesimo in rappresentanza dell'amministrazione comunale.

L'anno duemiladiciannove il giorno quattro del mese di luglio, previa convocazione dd. 28.06.2019 prot. n. 23072, presso la sede del Municipio di Riva del Garda,

LE PARTI COMPOSTE DA:

per il Comune di Riva del Garda:

dott.ssa Lorenza Moresco, Segretario generale

per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

Crespi Bruno - Vicario Ministro per la C.G.I.L.  
Bentivoglio Anna per la CISL  
Moresco Giorgio per la UIL  
Muraro Boris per la Fe.n.a.l.t.

convengono e sottoscrivono l'Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della “quota obiettivi specifici” del – FO.R.E.G. per l'anno 2019, nel testo che segue:

Premessa:

in data 1 ottobre 2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale del comparto Autonomie locali – area non dirigenziale, di cui si è preso atto con deliberazione della Giunta municipale n. 869 di data 16.10.2018, che, al Capo IV, disciplina il Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (FO.R.E.G.).

Il Fo.r.e.g., ai sensi dell'art. 139 del citato contratto risulta costituito da due quote:

- “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;
- “quota obiettivi specifici”, volta a remunerare partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.

A decorrere dall'anno 2018 il Fo.r.e.g. è finanziato dalle risorse risultanti dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente indicati nell'art. 137 del CCPL 01.10.2018.

In applicazione degli importi indicati nel citato art. 137, è stato presuntivamente costituito il fondo per l'anno 2019, come segue:

Finanziamento del FO.R.E.G. 2018	Importo complessivo	Quota ascrivibile al Corpo di Polizia Locale Intercomunale Alto Garda e Ledro	Differenza a disposizione per il restante personale
Importo complessivo del Fondo	175.678,00	52.237,00	123.441,00

Ai sensi dell'art. 143 del CCPL 01.10.2018 l'utilizzo delle risorse della quota "obiettivi specifici" del FO.R.E.G. è subordinato alla stipulazione di un accordo decentrato con le organizzazioni sindacali per l'individuazione di criteri di ripartizione della quota stessa, nel quale saranno definiti, in coerenza con le previsioni del contratto stesso:

- le risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici";
- l'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;
- le figure professionali coinvolte e gli importi minimo e massimo alle stesse attribuibili.

Il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi specifici è pari ad annuo lordi euro 3.500,00.

L'art. 137, comma 3, del citato CCPL 01.01.2018 dispone che, in caso di esigenze particolari o per incentivare attività istituzionali, gli Enti possono incrementare la quota "obiettivi specifici" del Fondo con risorse proprie fino ad un massimo dell'1% del monte salari del personale dipendente, con la precisazione che tale incremento non costituisce consolidamento del Fondo per gli anni successivi.

La Giunta Municipale, sentita in merito, intende incrementare la quota obiettivi specifici del FO.R.E.G. 2019, nell'ambito dell'1% del monte salari del personale dipendente, per l'importo di euro 28.000,00 di cui almeno euro 18.000,00 riservati a remunerare gli obiettivi specifici di servizio.

#### **Determinazione quota obiettivi specifici:**

Ai sensi dell'art. 7 dell'accordo di settore sottoscritto l'1.10.2018, una quota compresa tra il 10 ed il 25% del FOREG è destinata annualmente dall'ente al finanziamento degli obiettivi specifici.

La quota obiettivi specifici è determinata annualmente, secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale, dopo l'accantonamento della quota obiettivi generali.

Alla suddette risorse sono aggiunte:

- eventuali risorse non erogate per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi specifici del FO.R.E.G. riferito all'anno 2017;
- eventuali risorse derivanti dall'applicazione delle detrazioni per assenze dal servizio applicate alla quota obiettivi generali relative al Foreg dell'anno precedente (art. 148, comma 3, CCPL 1.10.2018 e art. 19 Accordo settore 8.2.2011);
- risorse aggiuntive definite dall'Amministrazione nel limite dell'1% del monte salari.

L'art. 144, comma 2, del CCPL 01.10.2018 dispone che 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 approntata a criteri di selettività definiti in sede di contrattazione decentrata o di settore al fine di valorizzazione il merito partecipativo individuale e/o collettivo.

Con riferimento agli obiettivi specifici delle strutture verrà attribuito ad ogni obiettivo un budget definito dal Segretario generale, di concerto con i responsabili delle aree, tenuto conto del numero dei dipendenti, delle risorse FO.R.E.G. definite in base al presente accordo e di esigenze particolari da destinare all'incentivazione del personale come segue:

- ogni responsabile di struttura dovrà proporre almeno un obiettivo in linea con le scelte programmatiche espresse attraverso il DUP e con gli obiettivi PEG da realizzare entro il 31.12.2019;
- gli obiettivi devono essere orientati al miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati o dell'attività svolta, ovvero garantire la qualità ed economicità nella gestione di servizi e attività, anche attraverso forme di flessibilità (di mansioni, sede, orario) o lo svolgimento di attività gravose;

- al fine di favorire il coinvolgimento del personale nel perseguitamento degli obiettivi specifici della struttura e la responsabilizzazione dello stesso, il dirigente o un suo delegato individua le modalità ritenute adeguate in relazione alla complessità/articolazione della struttura (attraverso la modalità della riunione), per illustrare al personale i contenuti degli obiettivi e i risultati da raggiungere, il personale coinvolto e il budget dell'obiettivo. In ogni caso il dirigente è tenuto a comunicare entro 15 giorni dall'approvazione da parte del Segretario generale, i contenuti degli obiettivi e i risultati da raggiungere, nonché il personale coinvolto e il budget assegnato all'obiettivo;
- a consuntivo, nell'attribuzione degli importi, il dirigente valuta l'effettivo apporto individuale del dipendente al raggiungimento dei risultati, valorizzando il merito partecipativo individuale e/o collettivo tenuto conto dell'autonomia operativa, della flessibilità dimostrata, della capacità di assolvere a impegni gravosi e/o rilevanti e dell'efficacia del contributo dato, considerando anche l'apporto dato in termini di supporto all'attività complessiva.

**Ciò premesso,**

Visti:

- l'art. 174, comma 4, del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige (L.R. 3 maggio 2018, n. 2) il quale prevede che ai contratti collettivi è demandata l'individuazione degli ambiti di contrattazione decentrata;
- il contratto collettivo provinciale di lavoro sottoscritto l'1.10.2018 e l'accordo di settore che regolano le modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato "fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" – in sigla F.O.R.E.G.;
- l'art. 7 dell'accordo di settore sottoscritto l'1.10.2018;

Ricordato il principio generale relativo alla erogazione dei fondi incentivanti secondo il quale non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;

**le parti convengono quanto segue:**

#### **1. definizione delle risorse a disposizione per la quota obiettivi specifici**

L'importo della quota obiettivi specifici, dopo aver accantonato l'84% del fondo quale quota obiettivi generali, viene determinata come segue:

Descrizione importi	Importo complessivo	Quota ascrivibile al Corpo di Polizia Locale Intercomunale Alto Garda e Ledro	Differenza a disposizione per il restante personale
Importo presunto complessivo del Fondo	175.678,00	52.237,00	123.441,00
<b>- <u>di cui quota riservata agli obiettivi specifici (16%)</u></b>	<b>28.108,48</b>	<b>8.357,92</b>	<b>19.750,56</b>
- incremento con risorse nel limite dell'1% del monte salari proposto dalla Giunta Municipale	28.000,00		28.000,00
- incremento derivante dalla riduzione per assenze su quota obiettivi generali Foreg 2018 (art. 140, comma 6, CCPL 1.10.2018)			
Incremento derivante dall'avanzo Foreg 2017	1.100,00		1.100,00
<b>Totale quota obiettivi specifici</b>	<b>57.208,48</b>	<b>8.357,92</b>	<b>48.850,56</b>

Pertanto, le risorse presunte a disposizione per il finanziamento della quota obiettivi specifici, per l'anno 2019, sono definite come segue:

€ **8.357,92** destinati a finanziare gli obiettivi specifici del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale intercomunale Alto Garda e Ledro,

€ **48.850,56** destinati a finanziare gli obiettivi specifici del personale appartenente alle altre strutture organizzative del comune. Le parti prendono inoltre atto che almeno 18.000,00 sono destinati a finanziare

gli obiettivi specifici di servizio.

2. L'ammontare medio del compenso incentivante ammonta a presunti € 360,02 per dipendente equivalente;
3. Ai sensi dell'articolo 140 del CCPL 1.10.2018 il FO.R.E.G. è erogato al personale a tempo indeterminato, al personale a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno 30 giorni di lavoro, nonché al personale messo a disposizione di altri Enti o istituti pubblici, con spesa a carico del bilancio dell'Ente, qualora tale fondo non venga erogato dall'Ente dove il dipendente presta il proprio servizio. Il Segretario, i dirigenti ed i dipendenti titolari dell'indennità di posizione organizzativa non concorrono né alla determinazione né alla distribuzione del fondo.  
Tutte le figure professionali sono potenzialmente coinvolte nella ripartizione della "quota obiettivi specifici" e l'importo massimo complessivo attribuibile non può superare euro 2.000,00 per ogni dipendente.  
Importi superiori alla suddetta cifra non vengono liquidati e rimangono a disposizione del fondo obiettivi specifici per l'anno successivo o dell'anno in corso in caso di incapienza.
4. Di erogare per l'anno 2019 la quota di obiettivi specifici del FO.R.E.G. secondo le voci indicate nella tabella di cui all'Allegato 1 al fine di incentivare flessibilità, gravose articolazioni di orario e specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 146, comma 3, del CCPL 1.10.2018.
5. Qualora in sede di liquidazione della quota obiettivi specifici le risorse a disposizione risultino incipienti, si procederà a ridurre proporzionalmente l'importo liquidato in relazione alle voci della tabella di cui all'Allegato 1, ad esclusione degli obiettivi specifici delle strutture.
6. Qualora in sede di liquidazione della quota obiettivi specifici risulti un avanzo non derivante da obiettivi non raggiunti o raggiunti parzialmente, si procederà ad incrementare proporzionalmente l'importo liquidato in relazione alle schede obiettivi specifici di servizio ed alle voci di cui alla tabella di cui all'Allegato n. 1.

Allegato n. 1: tabella obiettivi specifici a carattere trasversale e ricorrente.



1 Incentivazione della flessibilizzazione degli orari e remunerazione gravose		in base a	importo	importo massimo intervento	importo massimo individuale
a)	tutti i dipendenti: per prestazioni di lavoro effettuate dopo le ore 18.30, (dopo le 20.30 per gli addetti alla biblioteca), in anticipo rispetto al proprio orario di lavoro, nei giorni di sabato (se non lavorativo), festive e di ferie obbligate, esplicitamente richieste dall'Amministrazione	intervento	dalla 1 <sup>a</sup> ora: € 10,00; ogni mezz'ora oltre la 1 <sup>a</sup> ora: € 5,00.	€ 70,00	€ 900,00
a)	1 tutti i dipendenti: per prestazioni di lavoro effettuate dalle ore 22:00 alle ore 6:00, esplicitamente richieste dall'Amministrazione: maggiorazione di € 5,00/ora rispetto all'importo riconosciuto alla lettera a)	intervento	dalla 1 <sup>a</sup> ora e per multipli di ora: € 5,00	€ 40,00	€ 900,00
b)	Tutti i dipendenti: per prestazioni di lavoro effettuate dopo le ore 18.30 ( <u>dopo le 19.30 per gli addetti alla biblioteca</u> ) o in giornate di sabato (se non lavorativo), festive e nelle giornate di ferie obbligate, per: · assistenza del consiglio comunale con funzioni di collaborazione alla verbalizzazione; · partecipazione a sedute del Consiglio Comunale per presentare relazioni in ordine alle deliberazioni oggetto di trattazione; · per assistenza di commissioni formalmente istituite o riunioni convocate dall'amministrazione	intervento	entro la 1 <sup>a</sup> ora € 10,00; ogni mezz'ora oltre la 1 <sup>a</sup> ora: € 5,00.	€ 70,00	€ 900,00
2 Attività di sportello ai cittadini					
	Personale addetto allo sportello nelle giornate di sabato purché fuori dal proprio orario di lavoro, compreso l'eventuale intervento su chiamata del personale SIC reperibile:	intervento	€ 15,00	€ 15,00	€ 900,00
3 Sostituzioni di personale		in base a	importo	importo massimo intervento	importo massimo
a)	personale assegnato al servizio asilo nido e scuola dell'infanzia: Per assenze di breve durata senza necessità di procedere ad assunzioni straordinarie	intervento (giorno a tempo pieno)	€ 30,00	€ 30,00	€ 300,00
b)	Altri dipendenti: per assenze di personale superiori a 20 giorni continuativi e superiori a 60 giorni lavorativi anche non continuativi, in quest'ultimo caso senza che vi sia stata sostituzione L'importo è proposto a consuntivo dal responsabile.	intervento a tempo pieno	Da € 200,00 a € 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00

		in base a	importo	importo massimo intervento	importo massimo individuale
<b>4</b>	<b>Incarichi e attività particolari:</b>				
a)	Incarico di addetti alle emergenze (primo soccorso):	<b>presenza</b> (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 100,00	€ 100,00	
b)	Incarico di addetti alle emergenze (antincendio):	<b>presenza</b> (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 100,00	€ 100,00	
c)	Incarico di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e di responsabile H.A.C.C.P	<b>presenza</b> (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 100,00	€ 100,00	
d)	Incarico in qualità di membri esperti in commissione concorsi/selezioni o gare (diverse da quelle del proprio servizio) indette dal Comune di Riva del Garda	<b>intervento</b> (riunione)	€ 15,00	€ 500,00	€ 500,00
e)	Incarico della funzione di coordinatore e supervisore di squadre Intervento 18, Intervento 19, progetto di Servizio Civile, Progettione o situazioni a queste assimilabili per responsabilità	<b>squadra</b>	da € 100,00 a € 300,00	€ 300,00	€ 500,00
f)	Personale tecnico: per redazione di valutazioni tecnico – estimative nell'ambito di procedimenti per abusi edilizi o per la stipulazione di contratti aventi ad oggetto acquisti, alienazioni o permute immobiliari,	<b>valore di stima</b>	€ 100,00 + 1,5% del valore eccedente € 10.000,00	€ 250,00	€ 1.000,00
g)	Personale inquadrato in categoria A e B che svolga attività particolari per la gravosità dell'orario e/o flessibilità nelle mansioni	<b>presenza</b> (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	Da € 200,00 a € 1.000,00		€ 1.000,00
h)	<b>matrimoni civili in giornate di sabato e festivi (importo massimo disponibile € 2.000,00, con riduzione proporzionale in caso di insufficienza del budget)</b>				
a)	personale addetto ai servizi demografici per l'aggravio di lavoro per la predisposizione degli atti necessari che superi del 10% il dato medio del triennio 2016-2018	<b>intervento</b>	€ 25,00	€ 25,00	
b)	per prestazioni di lavoro necessarie per l'effettuazione di matrimoni nelle giornate di sabato (se non lavorativo) e festivi e ferie obbligate	<b>intervento</b>	1° intervento € 25,00 2° intervento € 20,00	1° intervento € 25,00 2° intervento € 20,00	
i)	<b>attribuzione dell'incarico di segreteria PEC e di pubblicazione all'albo pretorio</b>	<b>presenza</b> (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00
a)	attribuzione in via principale dell'incarico di segreteria PEC e di pubblicazione all'albo pretorio	<b>presenza</b> (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 50,00	€ 50,00	€ 50,00
b)	attribuzione in qualità di primo sostituto dell'incarico di segreteria PEC				