

## Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della “quota obiettivi specifici” – FO.R.E.G. per l'anno 2022

PERCDPE20230001

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

Comune di Riva del Garda Provincia di Trento
Prot. 0001536
13/01/2023

I

Premesso che con deliberazione di data 22.12.2022 n. 494, 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 2022, nel testo sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali in data 13 dicembre 2022;
- autorizzato il Segretario generale reggente alla sottoscrizione dell'accordo medesimo in rappresentanza dell'amministrazione comunale.

### LE PARTI COMPOSTE DA:

per il Comune di Riva del Garda:

dott.ssa Anna Cattoi - Segretario generale reggente:

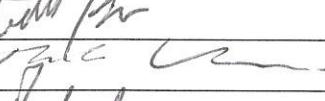
09/01/2023

data e firma



per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

per la C.G.I.L. CATTOI, Anna CREMI, Bruno  
VIANI, Marco

11/01/2023   
09/01/2023   
11/01/2023 

per la CISL SORRENTI, Anna

10/01/2023



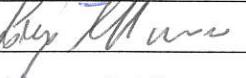
per la Fe.n.a.l.t. CONSO LATI, M

11/01/2023



MURARO, Boris

11/01/2023



per la UIL AICHNER, ELENA

FIRMATO DIGITALMENTE

cognome e nome

data

firma

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 2022 nel testo che segue:

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo decentrato in ordine all'individuazione dei criteri di ripartizione della “quota obiettivi specifici” del Fondo denominato “fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale” – in sigla FO.R.E.G., di cui all'art. 143 del contratto collettivo provinciale di lavoro sottoscritto l'1 ottobre 2018.

### 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 2022 (con dati alla data del 22.11.2022), come segue:

<b>Finanziamento del FO.R.E.G. 2022</b>	<b>Importo complessivo</b>	<b>Quota ascrivibile al Corpo di Polizia Locale Intercomunale Alto Garda e Ledro</b>	<b>Differenza a disposizione per il restante personale</b>
<b>Importo complessivo del Fondo</b>	<b>€ 178.941,33</b>	€ 50.427,59	€ 128.513,74

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.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 144 del CCPL 01.10.2018 il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi specifici è pari ad euro 3.500,00 annui lordi.

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. 2022, nell'ambito dell'1% del monte salari del personale dipendente, per l'importo di euro 30.000,00, al fine di remunerare il maggior carico di lavoro dovuto alla riorganizzazione degli uffici in relazione a innovazione degli strumenti di lavoro e delle relative procedure, al PNRR, organizzazione nido estivo, bonus edilizio, tutti aspetti di rilevanza per l'Amministrazione e di carattere straordinario.

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 2020;
- 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 reggente, 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:

- 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;
- 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 FO.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'85% 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 complessivo del Fondo	€ 178.941,33	€ 50.427,59	€ 128.513,74
<b>- di cui quota riservata agli obiettivi specifici (15%)</b>	<b>26.841,20</b>	<b>7.564,14</b>	<b>19.277,06</b>
- incremento con risorse nel limite dell'1% del monte salari proposto dalla Giunta Municipale	30.000,00		30.000,00
- incremento derivante dalla riduzione per assenze su quota obiettivi generali Foreg 2021 (art. 140, comma 6, CCPL 1.10.2018)	3.769,76	1.735,10	2.034,66
Incremento derivante dall'avanzo Foreg 2020	361,35	361,35	0,00
<b>Totale quota obiettivi specifici</b>	<b>60.972,31</b>	<b>9.660,59</b>	<b>51.311,72</b>

Pertanto, le risorse a disposizione per il finanziamento della quota obiettivi specifici, per l'anno 2022, sono definite come segue:

€ 9.660,59 destinati a finanziare gli obiettivi specifici del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale intercomunale Alto Garda e Ledro;

€ 51.311,72 destinati a finanziare gli obiettivi specifici del personale appartenente alle altre strutture organizzative del comune. Le parti prendono inoltre atto che € 21.311,72 sono destinati a finanziare gli obiettivi specifici di servizio. Vengono scorporate in tal senso eventuali lavorazioni comprese nella Tabella degli obiettivi trasversali qui allegata.

2. L'ammontare medio del compenso incentivante ammonta a presunti € 375,62 per dipendente equivalente.
3. Ai sensi dell'articolo 140 del CCPL 1.10.2018 il F.O.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 si stabilisce che l'importo massimo complessivo attribuibile non può superare € 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 incipienza.

4. Di erogare per l'anno 2022 la quota di obiettivi specifici del F.O.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 di servizio.
6. Qualora in sede di liquidazione della quota obiettivi specifici risulti un avanzo, si procederà invece 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 A e tabella B) obiettivi specifici a carattere trasversale e ricorrente.



Handwritten signatures in blue ink, including a stylized 'AB' and two other signatures, one in blue and one in black, positioned below the text.



Tabella A

## ELENCO OBIETTIVI SPECIFICI A CARATTERE TRASVERSALE E RICORRENTE

(riferiti a tutti i dipendenti ad esclusione dei dipendenti assegnati al Corpo di Polizia Locale Intercomunale Alto Garda e Ledro)

1 Incentivazione della flessibilizzazione degli orari e remunerazione gravose articolazioni dell'orario di lavoro		in base a	importo	importo massimo intervento	importo massimo individuale
	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 di durata dalle due ore alle sei ore Intervento oltre le sei ore	€ 50,00 € 70,00	€ 70,00	€ 1.200,00
a) 1	tutti i dipendenti: per prestazioni di lavoro effettuate dalle ore 22.00 alle ore 6.00, esplicitamente richieste dall'Amministrazione: maggiorazione di € 20,00/intervento in aggiunta all'importo riconosciuto alla lettera a)	intervento	€ 20,00	€ 20,00	€ 400,00
2 Sostituzioni di personale		in base a	importo	importo massimo intervento	importo massimo individuale
a)	personale assegnato al servizio asilo nido e scuola dell'infanzia:  Altri dipendenti: per assenze di personale superiori a 30 giorni continuativi e superiori a 60 giorni lavorativi anche non continuativi, o per cessazione dal servizio di personale, in entrambi i casi senza che vi sia stata sostituzione  c) straordinario extra budget per il personale part-time (oltre il limite annuo di 60 ore) per far fronte ad esigenze straordinarie di servizio dovute anche ad assenza di personale  d) attività di affiancamento di personale neo assunto a tempo indeterminato nel corso dell'anno	intervento (giorno a tempo pieno)  intervento a tempo pieno  ore straordinarie non liquidate risultanti dal programma presenze, motivate ed autorizzate  presenza (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 30,00  Da € 200,00 a € 1.000,00  importo straordinario ordinario per la categoria e livello di appartenenza  Da € 200,00 A € 800,00	€ 30,00  € 1.000,00  € 1.000,00  € 800,00	€ 30,00  € 900,00  € 1.000,00  € 800,00
3 Incarichi e attività particolari:		in base a	importo	importo massimo intervento	importo massimo individuale
a)	Incarico di addetti alle emergenze (primo soccorso):  b) Incarico di addetti alle emergenze (antincendio):  c) Incarico di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e di responsabile HACCP  d) Incarico in qualità di membri esperti in commissione gare (diverse da quelle del proprio servizio) indette dal Comune di Riva del Garda  e) Incarico della funzione di coordinatore e supervisore di squadre intervento 33C, Intervento 33D e assimilabili, progetto di Servizio Civile, Progettione	presenza (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)  presenza (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)  presenza (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)  intervento (riunione)  squadra	€ 100,00  € 100,00  € 100,00  € 30,00  da € 100,00 a € 300,00	€ 100,00  € 100,00  € 100,00  € 500,00  € 300,00	€ 100,00  € 100,00  € 100,00  € 500,00  € 500,00

**ELENCO OBIETTIVI SPECIFICI A CARATTERE TRASVERSALE E RICORRENTE**  
**(riferiti a tutti i dipendenti ad esclusione dei dipendenti assegnati al Corpo di Polizia Locale Intercomunale Alto Garda e Ledro)**

f)	Personale tecnico: per redazione di valutazioni tecnico – estimative nell'ambito di procedimenti per abusi edili o per la stipulazione di contratti aventi ad oggetto acquisti, alienazioni o permute immobiliari,	valore di stima	€ 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	presenza  (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)	Certificazione Family Audit: Incarico di coordinatore e referente	presenza  (ma non rapportato per orario part-time, ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 150,00		€ 150,00
h 1)	Certificazione Family Audit: Incarico in qualità di membro del Gruppo Family Audit	intervento  (riunione)	€ 20,00 a riunione per i componenti del gruppo	€ 20,00	€ 100,00
i)	Gestione emergenza Covid 19: partecipazione sedute Comitato aziendale	presenza  (ma non rapportato per orario part-time, ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 20,00 a riunione per i componenti del gruppo	€ 20,00	€ 100,00

*Gen*

*Scat*

*DM*

Tabella B

FO.R.E.G. 2022

**ELENCO OBIETTIVI SPECIFICI A CARATTERE TRASVERSALE E RICORRENTE  
(solo per i dipendenti assegnati al Corpo di Polizia Locale Intercomunale Alto Garda e Ledro)**

<b>1</b>	<b>Flessibilizzazione orari</b>	<b>in base a</b>
a)	Disponibilità a cambi turno richiesti dal Comando per esigenze di servizio	effettiva presenza in servizio

*Vincenzo*  
*Carlo*  
*Massimo*  
*Giulio*

