

**Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione
della "quota obiettivi specifici" – FO.R.E.G. per l'anno 2020**

PERCDPE 20210001

Prot. n. _____



Premesso che con deliberazione di data 8 giugno 2021 n. 153, 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 2020, nel testo sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali in data 26 maggio 2020;
- 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:

10/06/2021 
data e firma

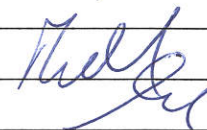
per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

per la C.G.I.L. CATTI BRUNO

11/06/2021

per la CISL BORTOLINI MARCA

10/06/2021

per la Fe.n.a.l.t. CONSOGLIATI MANUEL

14/06/21



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 2020, 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, con determina n. 964 dd. 30.12.2020 è stato costituito il fondo per l'anno 2020, come segue:

Finanziamento del FO.R.E.G. 2020	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	€ 173.638,69	€ 49.901,31	€ 123.737,38

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 01.10.2018 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.

Con Deliberazione di G.M. di data 18.09.2020 n. 1291 è stata incrementata la quota obiettivi specifici del FO.R.E.G. 2020, nell'ambito dell'1% del monte salari del personale dipendente, per l'importo di euro 28.000,00, al fine di remunerare il maggior carico di lavoro dovuto alla riorganizzazione degli uffici e la presa in carico di nuove competenze, conseguenti all'emergenza sanitaria e alla cessazione di personale non sostituito.

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 2018;
- 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 valorizzare 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:

- per il 2020 a causa della situazione di emergenza sanitaria, dell'avvicendamento del Segretario Generale nonché del cambio di amministrazione non è stato possibile provvedere alla stipula di un accordo relativo alle modalità di ripartizione delle risorse degli obiettivi specifici del Foreg e alla definizione degli obiettivi di servizio: pertanto verrà definita a titolo di obiettivi specifici l'attività effettivamente svolta in considerazione degli adeguamenti resisi necessari dopo l'emanazione di diverse normative in tema di emergenza sanitaria;
- 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 il 90% 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	173.638,69	49.901,31	123.737,38
- di cui quota riservata agli obiettivi specifici (10%)	17.363,87	4.990,13	12.373,74
- 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 2019 (art. 140, comma 6, CCPL 1.10.2018)	3.409,35	1.266,22	2.143,13
Incremento derivante dall'avanzo Foreg 2018	1.921,75		1.921,75
Totale quota obiettivi specifici	50.694,97	6.256,35	44.438,62

Pertanto, le risorse a disposizione per il finanziamento della quota obiettivi specifici, per l'anno 2020, sono definite come segue:

€ **6.256,35** destinati a finanziare gli obiettivi specifici del personale appartenente al Corpo di Polizia

Locale intercomunale Alto Garda e Ledro,

€ 44.438,62 destinati a finanziare gli obiettivi specifici del personale appartenente alle altre strutture organizzative del comune. Le parti prendono inoltre atto che € 10.900,00 sono destinati a finanziare gli obiettivi specifici di servizio.

2. L'ammontare medio del compenso incentivante ammonta a presunti € 320,93 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 si stabilisce che 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 incapacienza.
4. Di erogare per l'anno 2020 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 incapienti, 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 al punto 7) lettere b-c dell'allegato 1 relativo agli obiettivi specifici a carattere trasversale.

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

Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: 'gul', 'B3', a stylized signature, and another stylized signature.

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							
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	in base a intervento	importo dalla 1^ ora: € 10,00; ogni mezz'ora oltre la 1^ ora: € 5,00.	importo massimo intervento € 70,00	importo massimo individuale € 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^ 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 (<i>dopo le 19:30 per gli addetti alla biblioteca</i>) o in giornate di sabato (se non lavorativo), festive e nelle giornate di ferie obbligate, per: - assistenza del consiglio comunale con funzioni di collaborazione; - 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^ ora € 10,00; ogni mezz'ora oltre la 1^ 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							
a)	personale assegnato al servizio asilo nido e scuola dell'infanzia: Per assenze di breve durata senza necessità di procedere ad assunzioni straordinarie	in base a intervento (giorno a tempo pieno)	importo € 30,00	importo massimo intervento € 30,00	importo massimo individuale € 600,00		
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		
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	ore straordinarie non liquidate risultanti dal programma presenze, motivate ed autorizzate	importo straordinario ordinario per la categoria e livello di appartenenza		€ 1.000,00		
4 Incarichi e attività particolari:							
a)	Incarico di addetti alle emergenze (primo soccorso):	in base a presenza (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	importo € 100,00	importo massimo intervento € 100,00	importo massimo individuale € 100,00		
b)	Incarico di addetti alle emergenze (antincendio):	presenza (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00		

gr

AB

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)

c)	Incarico di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e di responsabile HACCP	presenza (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 100,00	€ 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	intervento (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, Progettazione o situazioni a queste assimilabili per responsabilità	squadra	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	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
5 Certificazione Family Audit					
a)	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
b)	Incarico in qualità di membro del Gruppo Family Audit	intervento (riunione)	€ 20,00 a riunione per i componenti del gruppo	€ 20,00	€ 100,00
6 attribuzione dell'incarico di segreteria PEC e di pubblicazione all'albo pretorio					
a)	attribuzione in via principale dell'incarico di segreteria PEC e di pubblicazione all'albo pretorio	presenza (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00
b)	attribuzione in qualità di primo sostituto dell'incarico di segreteria PEC	presenza (ma non rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	€ 50,00	€ 50,00	€ 50,00
7 Gestione emergenza Covid 19					
a)	partecipazione a sedute del 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
b)	Lavoro in presenza da parte del personale indifferibile durante il periodo di emergenza sanitaria (lavoratori in presenza per più del 50% della prestazione lavorativa annua) – escluso personale oggetto di progetti specifici di settore inerenti il Covid-19	presenza (rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	Forfettario 150,00/anno	€ 150,00	€ 150,00
c)	Lavoro in modalità <i>smart working</i> per più del 50% della prestazione lavorativa annua, durante il periodo di emergenza sanitaria	presenza (rapportato per orario part-time; ridotto in caso di assenza sup. a 1/12 o multipli)	Forfettario 100,00/anno	€ 100,00	€ 100,00