

**Accordo decentrato:**

- per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" – FO.R.E.G. per l'anno 2015
- per la definizione dei criteri di erogazione della quota riservata al progetto specifico relativo alla pubblicazione di informazioni sul nuovo sito web comunale riferito alla "quota obiettivi specifici" – FO.R.E.G. Anno 2014
- per la definizione dei criteri di liquidazione del compenso incentivante previsto dall'art. 13, comma 3, del regolamento comunale I.C.I. al personale non appartenente all'ufficio tributi in relazione al concorso indiretto all'attività di accertamento del tributo I.C.I.

L'anno **duemilaquindici** il giorno **ventuno** del mese di **dicembre** presso la sede del Municipio di Riva del Garda, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione Comunale rappresentata dal Segretario comunale, dott.ssa Lorenza Moresco e la delegazione sindacale composta da:

per la C.G.I.L. - Regina Bertolini (funzionario F.P. CGIL del Trentino)  
- Mirko Vicari - Bruno Cretti

per la CISL - Fausto Bortolameotti  
per la U.I.L. - Giorgio Matteotti

**Premesso che:**

- in data 9 dicembre u.s. è stata sottoscritta un'ipotesi di accordo decentrato in ordine a:
  - individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" – FO.R.E.G. per l'anno 2015
  - definizione dei criteri di erogazione della quota riservata al progetto specifico relativo alla pubblicazione di informazioni sul nuovo sito web comunale riferito alla "quota obiettivi specifici" – FO.R.E.G. Anno 2014
  - definizione dei criteri di liquidazione del compenso incentivante previsto dall'art. 13, comma 3, del regolamento comunale I.C.I. al personale non appartenente all'ufficio tributi in relazione al concorso indiretto all'attività di accertamento del tributo I.C.I.
- la Giunta Municipale, con deliberazione n. 135 dd. 30 aprile 2015, dichiarata immediatamente eseguibile, ha approvato la suddetta ipotesi di accordo decentrato, nel testo medesimo, autorizzando il Segretario generale alla sottoscrizione definitiva dello stesso, come segue:

**Premessa:**

L'accordo decentrato sottoscritto in data 12.06.2013 relativo all'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. 2012, definisce, tra l'altro, i criteri e modalità per l'individuazione, le caratteristiche e contenuti degli "obiettivi specifici" del FO.R.E.G..

In detto Accordo si è dato atto delle fasi e tempi della valutazione degli "obiettivi specifici", in particolare dei termini entro i quali i vari responsabili di struttura, previa informazione ai dipendenti coinvolti, sono tenuti a trasmettere le schede-obiettivo all'ufficio personale che, a sua volta, è tenuto a convocare le OO.SS. per la firma del relativo Accordo decentrato, nel quale deve essere data indicazione dell'entità del fondo a disposizione per l'anno di riferimento, dell'ammontare medio presunto del compenso incentivante, delle figure professionali coinvolte, del compenso minimo e massimo attribuibile.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

In data 3 ottobre 2013 è stato definitivamente sottoscritto l'accordo sindacale in ordine alle modalità di utilizzo del FOREG per il triennio 2013-2015, con il quale è stata sostanzialmente confermata l'operatività dell'accordo FOREG sottoscritto in data 25 gennaio 2012.

Visti:

- l'art. 74 comma 4 del DPRReg. 01/02/2005 n. 2/L e ss.mm., il quale prevede che ai contratti collettivi è demandata l'individuazione degli ambiti di contrattazione decentrata;
- gli Accordi sindacali provinciali dd. 25 gennaio 2012 e dd. 3 ottobre 2013 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.;

Preso atto che:

- l'art. 7 dell'Accordo 25 gennaio 2012 prevede che il FO.R.E.G. è costituito da due quote:
  - a) 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) quota "obiettivi specifici", volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.
- l'articolo 10 dell'accordo 25 gennaio 2012, come modificato dall'art. 4 dell'Accordo 3.10.2013, stabilisce che, prima di utilizzare le risorse della quota "obiettivi specifici" del FO.R.E.G., l'amministrazione comunale stipuli con le organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione di criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quale saranno definite, in coerenza con l'accordo 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 degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibili.
- l'art. 11 dell'accordo 25 gennaio 2012 stabilisce che, dopo aver concluso la contrattazione decentrata di cui sopra, l'ente provvede all'attribuzione al personale della "quota obiettivi specifici", sulla base della realizzazione di obiettivi specifici fissati dall'ente medesimo. Spetta ai responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi specifici della struttura, nonché la valutazione dei risultati conseguiti e dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi stessi.
- il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi specifici è pari ad annuo lordi euro 3.000,00.

Richiamato 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.

Ciò premesso,  
le parti convengono quanto segue:

<b>Accordo per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" – FO.R.E.G. per l'anno 2015</b>
---

**RISORSE A DISPOSIZIONE DEL FO.R.E.G. ANNO 2015**

Relativamente all'anno 2015, le risorse presunte a disposizione per il finanziamento della

*guru*

*[Handwritten signatures]*

**quota obiettivi specifici, per l'anno 2015**, oggetto del presente Accordo, comprensive dell'importo residuo dalla liquidazione dell'analogo Fondo riferito all'anno 2013, corrispondono a complessivi euro € **47.887,08**, determinati come segue:

<i>Tipologia quota</i>	<i>Fo.r.e.g. presunto anno 2015</i>	<i>Specifica quota obiettivi generali euro</i>	<i>Specifica quota obiettivi specifici</i>
<b><i>totale</i></b>	<b>180.331,49</b>		
Di cui per "Quota obiettivi generali" (81%)		146.068,51	
Di cui per "Quota obiettivi specifici" (19%)			34.262,98
Incremento ai sensi dell'art. 4, co.5, Accordo Foreg	13.000,00		13.000,00
<b>Totale complessivo Foreg 2015</b>	<b>193.331,49</b>	<b>146.068,51</b>	<b>47.262,98</b>
Alle suddette risorse si aggiunge l'importo residuo dal Foreg 2013 per euro:			624,10
<b>Totale quota obiettivi specifici</b>			<b>47.887,08</b>

L'importo riferito agli obiettivi specifici viene destinato prioritariamente a finanziare gli obiettivi specifici di carattere trasversale e ricorrente, mentre l'importo residuo è destinato a finanziare gli obiettivi specifici per singolo servizio, con proporzionale riduzione od aumento dell'importo riconosciuto per ogni obiettivo specifico di servizio/settore, in relazione alla capienza del fondo.

#### **AMMONTARE MEDIO DEL COMPENSO.**

L'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato ammonta a **euro 419,40** indicato sulla base dell'ammontare complessivo presunto del FO.R.E.G. Anno 2015 e di un numero di dipendenti equivalenti pari a **114,18**.

#### **FIGURE PROFESSIONALI COINVOLTE ED IMPORTI MINIMO E MASSIMO ATTRIBUIBILI.**

Come prevede l'articolo 8 dell'accordo, il FO.R.E.G. è erogato al personale a tempo indeterminato, nonché al personale a tempo determinato che abbia prestato in ciascun anno solare almeno 30 giorni di lavoro presso il Comune di Riva del Garda, 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.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica, per i soli obiettivi generali, la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minore orario di servizio.

Si precisa che 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.

L'importo massimo è potenzialmente erogabile solo al raggiungimento del 100% dell'obiettivo entro l'anno di riferimento.

La parte di quota eventualmente non utilizzata, a causa del mancato o parziale raggiungimento di

*[Handwritten signatures and initials]*

uno o più obiettivi specifici, non imputabile alla struttura, viene portata ad incremento della quota dell'anno successivo, con eventuale destinazione vincolata come puntualmente indicato nelle relative schede allegate al presente accordo.

## **SCHEDE RIFERITE AGLI OBIETTIVI SPECIFICI.**

### **scheda riferita agli obiettivi di carattere trasversale e ricorrente:**

si prende atto che con la firma dell'accordo decentrato dd. 11.05.2015 prot. 201500010502, riferito all'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" – FO.R.E.G. per l'anno 2014, è stata approvata la scheda riferita agli obiettivi specifici di carattere trasversale e ricorrente valevole per gli anni 2014 e 2015.

### **schede riferite agli obiettivi di settore:**

Le organizzazioni sindacali prendono atto altresì delle schede – obiettivo di servizio (n. 16) per l'anno 2015, allegate al presente accordo e firmate per presa visione.

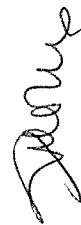
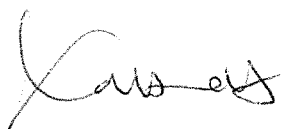
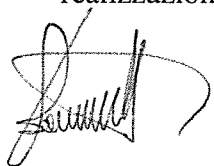
<b><u>Accordo per la definizione dei criteri di erogazione della quota riservata al progetto specifico relativo alla pubblicazione di informazioni sul nuovo sito web comunale riferito alla "quota obiettivi specifici" – FO.R.E.G. Anno 2014.</u></b>
---

Il nuovo sito web comunale è stato attivato nel mese di gennaio 2014 sulla base della piattaforma OpenPa, basata su un sistema editoriale che permette la gestione dei contenuti di varia tipologia e utilizzabile anche da personale non tecnico.

I vari ruoli previsti dalla piattaforma OpenPa, contenuti nella proposta del Consorzio dei Comuni Trentini, sono stati individuati nelle seguenti persone:

- responsabile del progetto OpenPa: Walter Merler, individuato dal Consorzio dei Comuni Trentini che gestisce la manutenzione, l'assistenza e le evoluzioni del prodotto OpenPa;
- coordinatore del progetto per il Comune di Riva del Garda: Lorenza Moresco, individuato dal Comune di Riva del Garda, responsabile del rispetto della pianificazione del progetto e interfaccia unica con il Consorzio dei Comuni Trentini;
- responsabile della comunicazione web: Lorenza Moresco, con il supporto di Mauro Colorio e Carmen Pola, individuato dal Comune di Riva del Garda, sceglie la tipologia dei contenuti che si vogliono pubblicare, la mappa del sito, la grafica, la posizione dei diversi contenuti in home page e all'interno del sito, le aree e i sotto-siti che si vogliono implementare;
- redazione centrale: Carmen Pola, individuato dal Comune di Riva del Garda, gestisce sulla base delle direttive fornite dal responsabile della comunicazione web le sezioni e i contenuti principali, coordina i contributi dei partecipanti e modera eventuali commenti; la redazione centrale potrà modificare qualsiasi tipo di contenuto (menu, blocchi in home page, titolo delle sezioni e contenuti interni);
- redazione diffusa e/o esterna: composta da tutto il personale del Comune o da personale esterno, che può gestire ed inserire direttamente nel sito tramite l'interfaccia solo alcuni contenuti in specifiche sezioni del sito, secondo quanto voluto dal responsabile della comunicazione web ed impostato dalla redazione centrale;
- referente tecnico interno: Mauro Colorio, è il riferimento per l'interfacciamento del sito con i sistemi e le applicazioni interne dell'ente.

Nei giorni 2, 4 e 5 dicembre 2013 si è svolta l'attività di formazione del personale finalizzata a fornire al personale le informazioni e le istruzioni necessarie al fine di effettuare l'inserimento e l'aggiornamento dei contenuti del sito, la riorganizzazione delle informazioni e l'eventuale realizzazione di nuovi spazi, aree e siti tematici.



Sono state quindi individuate le aree tematiche e per il caricamento dei relativi contenuti sono stati identificati i responsabili della pubblicazione con la supervisione dei rispettivi responsabili di Area.

Ai responsabili di ciascuna Area è stata data facoltà di indicare eventualmente ulteriori o diversi propri incaricati della pubblicazione previo accordo con il Segretario generale.

Per un primo periodo sperimentale, si è ritenuto opportuno che i documenti da pubblicare venissero preventivamente inviati a mezzo messaggistica interna ed in formato PDF a Carmen Pola della redazione centrale per una preventiva valutazione.

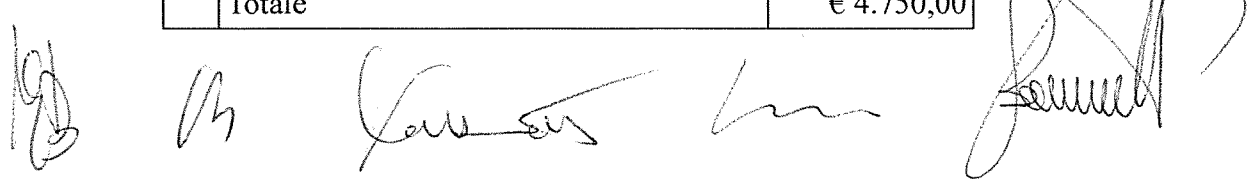
### RISORSE DESTINATE AL PROGETTO

Con l'accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" – del Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (FO.R.E.G.) relativo all'anno 2014, sottoscritto fra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali in data 11.05.2015, prot. n. 201500010502, pratica PERCDPE20150001, in relazione alle decisioni adottate dalla Giunta municipale con deliberazione n. 1421 di data 22.12.2014, si è provveduto ad accantonare l'importo di **euro 5.000,00**, quale incentivo per la remunerazione dell'attuazione del progetto.

Con il presente accordo vengono pertanto stabiliti i criteri e le modalità per l'erogazione del fondo in questione.

A ciascuna "Area tematica" presente sul sito e per alcune attività di inserimento dati di particolare complessità, costituente obiettivo specifico per la struttura di riferimento, viene assegnato l'importo teorico indicato nella tabella seguente:

1	Ambiente	€ 350,00
2	Anagrafe, stato civile e cimiteri / Statistiche ed elettorale	€ 350,00
3	Attività economiche	€ 350,00
4	Biblioteca civica	€ 350,00
5	Cartografia e mappe	€ 350,00
6	Cultura, sport, turismo e manifestazioni	€ 350,00
7	Edilizia	€ 350,00
8	Urbanistica	€ 350,00
9	Lavori pubblici e viabilità	€ 350,00
10	Museo	€ 100,00
10	Patrimonio ed espropri	€ 350,00
11	Politiche sociali, abitative e pari opportunità / Servizi all'infanzia	€ 350,00
12	Migrazione al nuovo applicativo dell'Albo pretorio	€ 350,00
13	Inserimento dei dati relativi alle associazioni comunali e calendario eventi	€ 350,00
14	Pubblicazione periodica sulle assenze con estrazione dei dati mediante filtri non automatizzati	€ 100,00
	Totale	€ 4.750,00



Si stabilisce di assegnare a ciascun dipendente impegnato nell'attività sopra descritta una quota del fondo sopra indicato, calcolata in relazione ad una percentuale forfettaria di coinvolgimento in tale attività, determinata sulla base della valutazione dell'apporto professionale quali-quantitativo prestato, rispetto ai seguenti fattori:

- a) grado di complessità connessa ai dati da pubblicare;
- b) impegno richiesto anche in termini di carico di lavoro rispetto all'attività complessiva svolta dal personale interessato.

Alla signora Carmen Pola incaricata della funzione di redazione centrale viene riconosciuta la somma forfettaria di € 250,00.= tenuto conto anche dell'attività svolta in fase di attivazione.

L'effettiva erogazione al personale degli importi indicati nella tabella viene effettuata in proporzione alla percentuale di realizzazione dell'obiettivo mediante compilazione da parte del segretario generale di concerto con i responsabili di ciascuna Area di apposita scheda (allegata al presente accordo), contenente:

- a) la percentuale di realizzazione dell'obiettivo;
- b) i nominativi dei dipendenti che hanno effettivamente concorso alla realizzazione in termini di apporto qualitativo e quantitativo (percentuale di partecipazione).

Saranno valutati solo gli obiettivi realizzati almeno per il 30%. Importi non erogati a causa del mancato raggiungimento della percentuale minima del 30% verranno portati ad incremento della quota obiettivi specifici del Fo.r.e.g. 2015.

L'importo è erogato al personale a tempo indeterminato, nonché al personale a tempo determinato che abbia prestato in ciascun anno solare almeno 30 giorni di lavoro presso il Comune di Riva del Garda, con esclusione del personale titolare di posizione organizzativa.


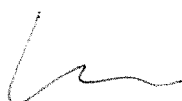
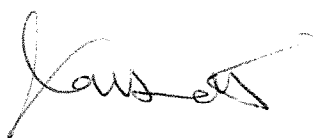
L'importo massimo complessivo attribuibile a ciascun dipendente non può superare € 250,00. Importi superiori alla suddetta cifra verranno ridistribuiti in proporzione ai soggetti beneficiari del presente fondo.

**Accordo per la definizione dei criteri di liquidazione del compenso incentivante previsto dall'art. 13, comma 3, del regolamento comunale I.C.I. al personale non appartenente all'ufficio tributi in relazione al concorso indiretto all'attività di accertamento del tributo I.C.I.**

Con determinazioni dd. 29.12.2006 n. 1159, dd. 24.11.2008 n. 996 e dd. 23.03.2011 n. 162 inerenti la liquidazione a favore del personale appartenente all'ufficio tributi del compenso incentivante previsto dall'art. 13, comma 3, del regolamento comunale I.C.I., si è proceduto all'accantonamento rispettivamente di € 2.900,00, di € 1.500,00 e di € 1.600,00, per complessivi € 6.000,00, (corrispondenti al 10% dell'incentivo I.C.I. attribuito ai dipendenti assegnati all'ufficio tributi in relazione alle somme riscosse per violazioni della relativa imposta) da erogare al personale assegnato ad altre strutture che abbia proficuamente concorso in modo indiretto e non generico al complesso dell'attività di accertamento dell'I.C.I.

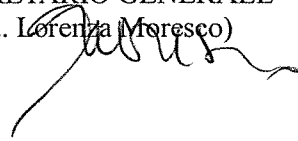
Con deliberazione n. 2516 dd. 19.12.2001, la Giunta municipale, nel determinare i criteri per l'erogazione del compenso incentivante in oggetto, ha demandato al funzionario responsabile del tributo la proposta di suddivisione del compenso incentivante sulla base dell'effettivo apporto nell'attività di accertamento.

Si concorda di erogare l'importo in premessa alle strutture diverse dall'ufficio tributi che hanno concorso in modo indiretto e non generico al complesso dell'attività di accertamento dell'I.C.I. sulla base della proposta formulata dal funzionario responsabile del tributo, sentiti i responsabili delle strutture interessate, sulla base dei criteri stabiliti con deliberazione della Giunta municipale n. 2516 dd. 15.12.2001.




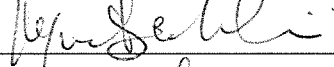
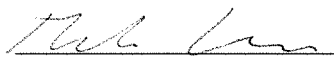
**Letto, confermato e sottoscritto.**

Per la parte pubblica,  
Il SEGRETARIO GENERALE  
(dott. Lorenza Moresco)

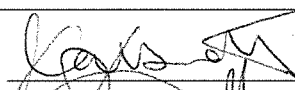


Per le Organizzazioni Sindacali:

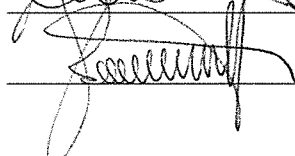
per la C.G.I.L. - Regina Bertolini, Mirko Vicari, Bruno Cretti



per la U.I.L. - Giorgio Matteotti



per la C.I.S.L. - Fausto Bortolameotti







## NOTA A VERBALE

L'assemblea dei dipendenti, riunitisi in data 03 dicembre 2015 ha dato mandato alla R.S.A. C.G.I.L.-C.I.S.L.-U.I.L., di sottoscrivere l'ipotesi di accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della quota "obiettivi specifici" - FO.R.E.G. 2015, con le seguenti precisazioni:

- si riscontra, con molto rammarico, la scelta poco comprensibile dell'Amministrazione di operare un decremento di 3.500 € delle risorse aggiuntive (art. 4, co. 5 accordo FO.R.E.G.) per l'anno 2015 in un prolungato periodo di blocco dei rinnovi contrattuali che ha eroso notevolmente il potere di acquisto di tutti i dipendenti pubblici. Si evidenzia inoltre come ciò avvenga in assenza di un'analoga operazione rispetto alle corrispondenti indennità di risultato per le figure dirigenziali e/o per le figure incaricate di Posizione Organizzativa. Se la scelta è dettata da problemi di bilancio, non si capisce perché questa scelta deve essere sostenuta dal salario accessorio dei dipendenti con stipendio medio-basso. Chi guadagna di più dovrebbe contribuire in maniera maggiore! Questa Amministrazione, mantenendo il salario accessorio alle figure di vertice e riducendolo alle altre, ha dato un'inequivocabile, inspiegabile e deprecabile segno in controtendenza al suddetto principio;
- si ribadisce, per quanto riguarda gli "obiettivi specifici", l'assoluta necessità del coinvolgimento individuale di tutto il personale nella fase di programmazione e realizzazione degli stessi obiettivi; si rimarca, per l'ennesima volta che, per alcuni settori, non ci sia stato il coinvolgimento del personale assegnato;
- non si comprende la chiusura assoluta dell'Amministrazione alla richiesta delle OO.SS. di incrementare maggiormente la percentuale assegnata agli "obiettivi generali" tenendo soprattutto conto del suddetto blocco contrattuale e del perenne ritardo nell'individuazione degli "obiettivi specifici" da parte dei responsabili;
- l'articolo n. 12 dell'accordo FO.R.E.G., prevede una tabella delle indennità di risultato da liquidare alle figure di Posizione Organizzativa; l'assemblea ritiene che una parte sostanziale di tale indennità dovrebbe essere corrisposta solo nell'accertato caso che tali figure abbiano realmente e fattivamente operato nei termini di comunicazione e coinvolgimento sopra specificati durante l'elaborazione degli "obiettivi specifici".

Per il salario accessorio e per tutte le forme remunerative della "produttività" che ci saranno per i prossimi anni, le OO.SS. si auspicano e si aspettano, da parte dell'Amministrazione, un serio e fruttuoso investimento nelle risorse umane presenti in amministrazione (nessuna esclusa), che si misuri attraverso adeguate risorse finanziarie aggiuntive, un maggiore coinvolgimento, una tempistica più opportuna ed una puntuale e documentata corrispondenza tra raggiungimento degli obiettivi e premi di risultato assegnati, in modo particolare per quelli dei responsabili dei singoli "progetti specifici".

Riva del Garda, 09 dicembre 2015

C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

(ok telefonico)

F. Pirelli  
atto  
muro!

