

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

Prot. n. 17657

L'anno 2020, il giorno 29 del mese di dicembre, fra i soggetti di seguito indicati, riuniti in modalità videoconferenza.:

per il Comune di Nago-Torbole:

GIANNI MORANDI - Sindaco

ELISABETTA PEGORETTI – Vice Segretaria comunale

per le Organizzazioni sindacali

MIRKO VICARI per la F.P. - C.G.I.L.

MAURIZIO SPEZIALI per la C.I.S.L. - FPS

ANDREA BASSETTI per la UIL FPL Enti Locali

Rappresentanti Sindacali Aziendali:

MARCO ZANONI per la F.P. - C.G.I.L.

MARCO ZANONI per la C.I.S.L. - FPS

Premesso che:

- in data 1 ottobre 2018, tra A.P.Ra.N. - autorizzata dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 1744 del 28.10.2018 - e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, è stato sottoscritto il “Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018”;
- in pari data, tra il Consorzio dei Comuni Trentini e le Organizzazioni Sindacali, è stato sottoscritto l’ “Accordo di settore per il triennio 2016 – 2018”;

Ricordato che, per quanto riguarda il “Fondo per la riorganizzazione e l’efficienza gestionale” (FO.R.E.G.), il “Ccpl del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018” prevede:

- all’art. 137, l’aggiornamento a decorrere dal 01.01.2018 degli importi annui lordi per dipendente equivalente che concorrono al finanziamento del FO.R.E.G. come di seguito riportati:

CATEGORIE/LIVELLI	IMPORTI ANNUI LORDI PER DIPENDENTE EQUIVALENTE
A	€ 848,00
B base	€ 933,00
B evoluto	€ 993,00
C base	€ 1.093,00
C evoluto	€ 1.227,00
D base	€ 1.417,00
D evoluto	€ 1.640,00

lo stesso articolo stabilisce, inoltre, che:

- il FO.R.E.G. è altresì finanziato a regime dalle risorse di cui all’art. 22 dell’Accordo di modifica dell’Allegato E/3 al CCPL 2002-2005 di data 20.10.2003 sottoscritto in data 25.01.2012,

mantenendo l'attuale finalizzazione;

- in caso di esigenze particolari o per incentivare attività istituzionali, gli enti possono destinare annualmente ad incremento della “quota obiettivi specifici” del FO.R.E.G. risorse fino ad un massimo dell'1% del monte salari del personale dipendente, incremento che 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 del successivo 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”;
- 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”;
- all'art. 139, che il FO.R.E.G. è costituito da due quote, ovvero:
 - 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;
- agli artt. 140 e 141 i criteri da applicare per l'erogazione della “quota obiettivi generali”;
- al successivo art. 142 la riduzione da parte dell'Amministrazione della liquidazione della “quota obiettivi generali” nel caso in cui al dipendente sia stata erogata una sanzione disciplinare superiore alla multa, in proporzione all'entità della sospensione; in caso di licenziamento, la quota dell'anno in cui esso ha avuto luogo non viene erogata;
- all'art. 143 che prima di utilizzare le risorse della “quota obiettivi specifici” del FO.R.E.G., gli enti stipulano con le Organizzazioni Sindacali un accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della suddetta quota nel quale saranno individuati:
 - a) le risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della “quota obiettivi specifici”;
 - b) l'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;
 - c) le figure professionali coinvolte e gli importi minimo e massimo alle stesse attribuibili;
- all'art. 144 che dopo aver concluso la contrattazione decentrata, l'ente provvede all'attribuzione al proprio personale della quota del FO.R.E.G. di cui all'art. 139, lett. b), denominata “quota obiettivi specifici”, sulla base della realizzazione di obiettivi specifici fissati dall'ente medesimo; lo stesso articolo disciplina i criteri per l'erogazione della “quota obiettivi specifici”, stabilendo tra l'altro che: *“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” (comma 3) e che “le disposizioni del presente articolo si applicano anche al personale a tempo determinato” (comma 7);*
- l'art. 140, comma 4 del citato CCPL sottoscritto in data 1 ottobre 2018 recita che *“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.”;*

L'art. 7 dell' “Accordo di settore per il triennio 2016 – 2018” di data 01.10.2018, in attuazione alla previsione contrattuale prevede la destinazione da parte del Comune di una quota compresa tra il 10% e il 25% del FO.R.E.G. al finanziamento degli obiettivi specifici;

Le risorse FO.R.E.G. disponibili per l'anno 2020, quantificate secondo quanto disposto dall'art. 137 del C.C.P.L. 2016-2018 di data 01.10.2018, **ammontano complessivamente a presunti € 23.248,10;**

In base a quanto previsto dall'art. 7 dell'Accordo di settore per il triennio 2016 – 2018 di data 01.10.2018, per l'anno 2020 si stabilisce di destinare la quota del 25% del FO.R.E.G. 2020, corrispondente ad € 5.812,02.=, al finanziamento degli “obiettivi specifici” e la restante quota del 75%, pari ad € 17.436,08.= al finanziamento degli “obiettivi generali”;

La quota per gli “obiettivi specifici” del FO.R.E.G. 2020 viene aumentata di:

- **Euro 128,81.=**, pari alla differenza tra la quota “obiettivi generali” del FO.R.E.G. 2019 ed i compensi effettivamente liquidati ai singoli dipendenti per il medesimo anno (vedi determinazione n. 185 dd. 18/06/2020);
- **Euro 1.454,59.=**, pari alla differenza tra la quota “obiettivi specifici” del FO.R.E.G. 2019 ed i compensi effettivamente liquidati ai singoli dipendenti per il medesimo anno (vedi determinazione n. 393 dd. 16/11/2020).

Pertanto l'importo complessivo del fondo **“quota obiettivi specifici” è pari a € 7.395,42.=;**

Stante l'esiguità delle risorse a disposizione, le parti concordano conseguentemente:

- **di coinvolgere unicamente il personale che NON percepisce area direttiva, in quanto i titolari di detto istituto contrattuale già beneficiano di consistente parte di salario accessorio, ad eccezione di quanto indicato al successivo punto 4);**
- **di NON coinvolgere il personale tecnico che già percepisce rilevanti indennità di progettazione e direzione lavori di cui all'Allegato E/3 del C.C.P.L. 01.10.2018;**
- **di precisare che il personale viene coinvolto con l'obiettivo di seguito stabilito, in relazione al servizio effettivamente prestato.**
- **in via eccezionale, per il 2020, è previsto un progetto che coinvolge tutto il personale dipendente che abbia garantito continuità nell'erogazione dei servizi durante la fase emergenziale, prestando la propria attività lavorativa, ad esclusione del personale che già percepisce rilevanti indennità tecniche, e ciò al fine di garantire una il più possibile ragionevole ed equa ripartizione delle risorse.**

Il presente accordo ha validità a far data dal 1° gennaio 2020 e sino al 31 dicembre 2020; esso non ha valore oltre detta data di scadenza e dovrà eventualmente essere rinnovato per le annualità successive.

Obiettivi: allegati