

## **BOZZA ANNO 2020**

### **ACCORDO DECENTRATO PER IL COMUNE DI BORGO VALSUGANA STIPULATO AI SENSI DEL C.C.P.L. COMPARTO AUTONOMIE LOCALI – AREA NON DIRIGENZIALE PER IL TRIENNIO GIURIDICO 2016/2018 DD. 01.10.2018.**

Il giorno 30 dicembre 2020 in modalità telematica e/o con scambio di corrispondenza, a seguito di regolare convocazione fra i soggetti di seguito indicati:

**per l'Amministrazione Comunale:**

**- Comite Maria – Segretario Comunale**

#### **Per le organizzazioni sindacali**

**CGIL - fp/Enti Locali: Vicari Mirko;**

**Rappresentante interno CGIL: Avancini Liana e Prasciolu Maria Stefania;**

**CISL/FPS : Speciali Maurizio**

**Rappresentante interno CISL/FPS: Sbetta Bruno;**

**Fenalt/FPS : Muraro Loris;**

**Rappresentante interno Fenalt/FPS: Osti Luca;**

**UILFPL: Bassetti Andrea ;**

### **“FO.R.E.G. QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2020**

In data 25 gennaio 2012 è stato sottoscritto l'Accordo sul FO.R.E.G. (Fondo Riorganizzazione ed Efficienza Gestionale) valevole per il Comparto Autonomie Locali, area non dirigenziale;

In data 3 ottobre 2013 è stato sottoscritto l'accordo che regola le modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato “Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale” – in sigla FO.R.E.G. per il triennio 2013-2015;

In data 01 ottobre 2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018, biennio economico 2016-2017, per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale che ha modificato in parte le modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato “Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale” – in sigla FO.R.E.G.

Ricordato che: il contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018, biennio economico 2016-2017, per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale prevede quanto segue:

- art. 137 comma 4 “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 dell'art. 8, 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".”;

- art. 144 comma 1 "Il comma 2 dell'art. 11 "Criteri per l'erogazione della quota obiettivi specifici di cui all'art. 7, co. 2, lett. b), dell'accordo FO.R.E.G. di data 25.1.2012 e s.m. è sostituito dal seguente: "2. 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 improntata a criteri di selettività definiti in sede di contrattazione decentrata o di settore al fine di valorizzare il merito partecipativo individuale e/o collettivo."

Dato atto che la "quota obiettivi specifici" è volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura" (art. 7 comma 2 accordo di data 25 gennaio 2012);

In particolare il FO.R.E.G. è costituito da due quote (art. 139 del CCPL 01.10.2018):

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.

La liquidazione della "quota obiettivi generali" è ridotta dall'Amministrazione 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 ha avuto luogo non viene erogata.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 143 del citato contratto, in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale, prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G., gli enti destinatari dell'accordo stesso stipulano con le Organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione di criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quale sarà data indicazione in particolare:

a) delle risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici";

b) dell'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;

c) delle figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile.

In tale sede, gli enti destinatari del presente CCPL potranno altresì confermare il finanziamento di specifici istituti contrattuali previsti nei CCPL/Accordi di settore per i quali la copertura è posta a carico del previgente Fondo di produttività.

Dopo aver concluso la contrattazione decentrata l'ente provvede all'attribuzione al proprio personale della quota del FO.R.E.G., denominata "quota obiettivi specifici", sulla base della realizzazione di obiettivi specifici fissati dall'ente medesimo.

Compete ai responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi specifici dell'ente/struttura nonché la valutazione dei risultati collettivi conseguiti e dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Per gli enti con struttura complessa, ai fini dell'erogazione delle risorse, è fissato un budget di struttura determinato sulla base del personale assegnato nelle strutture ricomprese in ciascuno di essi.

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.-

La "quota obiettivi specifici" di cui al presente articolo è finanziata, a partire dall'anno 2012, dalle risorse del FO.R.E.G. residue dopo la copertura di specifici istituti contrattuali regolati negli accordi di settore/decentrati per i quali si prevede la copertura a carico delle risorse del Fondo e dopo l'accantonamento della "quota obiettivi generali" di cui all'art. 8 di questo accordo. Nella "quota

obiettivi specifici” del FO.R.E.G. confluiscono anche gli importi non erogati della quota B) del Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui agli artt. 97 e seguenti del CCPL 20.10.2003 e s.m..

Ricordato inoltre che l’art. 26 comma 1) dell’allegato E/3 al CCPL sottoscritto in data 01.10.2018 determina che il dipendente può cumulare il compenso incentivante per l’attività di progettazione e direzione lavori con le indennità di natura continuativa ad importo fisso mensile ed i compensi di cui alla quota “obiettivi specifici” del FO.R.E.G. fino a concorrenza di annui lordi € 8.500,00;

Il presente accordo ha validità a far data **dal 01.01.2020 e sino al 31.12.2020**; esso non ha valore oltre detta data di scadenza e dovrà eventualmente essere rinnovato per le annualità successive.

Le disposizioni si applicano anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno 6 mesi di servizio.

### Si conviene e sottoscrive

Dato atto che per il Comune di Borgo Valsugana:

- le risorse disponibili ammontano a:

a) differenza tra il fondo costituito a norma dell’art. 137, comma 1, e gli importi erogati a titolo di obiettivi generali di cui all’art. 140 del Contratto Collettivo importo stimato ( 10%)	€ 6.047,08
b) somme di cui all’art. 3, comma 3, dell’accordo (1% monte salari)	€ 10.210,64
<b>c) risorse riservate al personale dipendente del comune di Borgo</b> residue non erogate negli esercizi precedenti (art. 3 comma 4)	€ 11.608,24
<b>d) risorse riservate al personale del Servizio Polizia Locale</b> destinate a finanziare il progetto specifico secondo le indicazioni della Conferenza dei Sindaci del Servizio in convenzione, residue non erogate negli esercizi precedenti (art. 3 comma 4)	Al netto degli oneri riflessi e IRAP € 12.673,00 Al netto degli oneri riflessi e IRAP
<b>TOTALE PRESUNTO</b>	<b>€ 40.538,96</b>

- la quota delle risorse a), b) e c) disponibili viene destinata al personale dipendente del Comune di Borgo escluso il Servizio di Polizia Locale e viene distribuita in base ai giorni di lavoro prestati in sede o in missione in base ai seguenti criteri:
  - il conteggio verrà effettuato sulla base di n. 366 gg. annui;
  - verrà considerato giorno di presenza il giorno in cui il dipendente avrà svolto in sede almeno n. 3 ore di lavoro e non verrà fatta proporzione in base al part-time;
  - non verranno conteggiati come presenza i giorni in cui il dipendente ha usufruito di: ferie, congedo di maternità, congedo parentale, congedo covid-19, permessi retribuiti e non retribuiti, infortunio, dispensa dal servizio;
- - le giornate svolte in lavoro agile non verranno conteggiate;
- i giorni di malattia verranno conteggiati senza maggiorazioni in caso di malattie sotto i due giorni;
- l’ammontare degli importi potenzialmente attribuibili varia da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 2.500,00 mentre l’importo medio del compenso incentivante attribuibile al personale è 375,83;
- tutto il personale in servizio a tempo indeterminato – ad eccezione di chi beneficia della P.O.- ed il personale a tempo determinato che ha svolto servizio per almeno 6 mesi viene coinvolto;
- la risorsa individuata nelle lettere d) è riservata esclusivamente al Servizio di Polizia Locale e destinate a finanziare il progetto specifico secondo le indicazioni della Conferenza dei Sindaci del Servizio in convenzione;

Per i dipendenti a tempo determinato, gli importi andranno rideterminati sulla base della durata del rapporto di lavoro rispetto al periodo di realizzazione dell'obiettivo, fissato nell'intero anno 2020.

Tempi di erogazione: a verifica effettuata e comunque entro settembre 2021;

Eventuali risorse che dovessero residuare alla liquidazione degli importi di cui sopra andranno ad incrementare la quota "obiettivi specifici" del FO.R.E.G. anno 2021/2022 ai sensi dell'art. 145 comma 2 del Contratto Collettivo.

Letto, confermato e sottoscritto:

per la rappresentanza sindacale	per l'Amministrazione:
C.G.I.L. F.P.: Vicari Mirko	Segretario Comunale
	Comite Maria
Rappresentate interno CGIL:	
Avancini Liana	
Prasciolu Maria Stefania	
U.I.L.F.P.L.: Bassetti Andrea	
C.I.S.L.: Speciali Maurizio	
Sbetta Bruno	
Fenalt/FPS: Muraro Loris	
Rappresentate interno Fenalt/FPS:	
Osti Luca	