



COMUNE DI TELVE DI SOPRA

(PROVINCIA DI TRENTO)

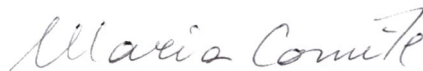
**Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione
della quota “obiettivi specifici” – FO.R.E.G.
anno 2024**

**ACCORDO DECENTRATO PER IL COMUNE DI TELVE DI SOPRA 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 08 AGOSTO 2024 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**



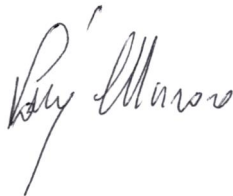
Per le organizzazioni sindacali

CGIL - fp/Enti Locali: Mottes Masha
Rappresentante interno CGIL:/;



CISL/FPS : Speziali Maurizio
Rappresentante interno CISL/;

Fenalt/FPS : Muraro Loris;
Rappresentante interno Fenalt/;



UILFPL: Bassetti Andrea ;

“FO.R.E.G. QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2024

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 F.O.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 F.O.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 F.O.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 dalle risorse del F.O.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. 140 di questo accordo.

Ricordato inoltre che l'art. 26 comma 1) dell'allegato E/3 al CCPL sottoscritto in data 01.10.2018;

Il presente accordo ha validità a far data **dal 01.01.2024 e sino al 31.12.2024**; 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 30 giorni di servizio continuativi.

Si conviene e sottoscrive

Dato atto che per il Comune di Telve di Sopra:

- 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%)	€ 203,25.=
b) somme di cui all'art. 137, comma 3, dell'accordo (1% monte salari)	€ 651,13.=
c) risorse riservate al personale dipendente residue non erogate negli esercizi precedenti (art. 137 comma 4)	€ 579,39.=
TOTALE PRESUNTO	€ 1.433,77.=

- la quota delle risorse a), b) e c) disponibili viene destinata al personale dipendente del Comune di Telve di Sopra;
- le somme sono ripartite sulla base della pesatura dei progetti di cui all'allegato;

SERVIZIO	N. dipendenti con almeno 30 gg. di servizio continuativi	IMPORTO Fo.R.E.G. Obiettivi Specifici anno 2024(importi rapportati alle ore di servizio)
Anagrafe	01	€ 138,89
Cantiere Comunale	01	€ 250,00
Segreteria e Affari Generali	01	€ 201,39
TOTALE	03	€ 590,28

- l'ammontare degli importi potenzialmente attribuibili varia da un minimo di € 138,89 ad un massimo di € 605,91 mentre l'importo medio del compenso incentivante attribuibile al personale è 477,92.= per i dipendenti comunali;
- viene coinvolto 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 30 giorni continuativi;

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 2024.

Tempi di erogazione: a verifica effettuata e comunque entro maggio 2025;

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 2025/2026 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. FP: Mottes Masha	Segretario Comunale
	Comite Maria
U.I.L.F.P.L.: Bassetti Andrea	

C.I.S.L.: Speziali Maurizio	
Fenalt/FPS: Muraro Loris	





TEMPI ENTRO CUI REALIZZARE GLI OBIETTIVI:

**Gli obiettivi hanno durata biennale e pertanto devono essere raggiunti entro il
31.12.2024.**

UFFICI E DIPENDENTI COINVOLTI

Obiettivo 1

Ripristino del nuovo sito comunale.

Monitoraggio costante dell'adempimento agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013 e ss.mm. e dalla L.P. 10/2014 e ss.mm. sia per quanto riguarda la sezione amministrazione trasparente e il sito comunale che per l'albo pretorio.

PERSONALE COINVOLTO (profilo professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
<i>Roberta Terragnolo (ass. amministrativo)</i>	<i>Ufficio segreteria e affari generali</i>	<i>201,39</i>	<i>489,68</i>
<i>Claudia Voltolini (collab. amministrativo)</i>	<i>Ufficio Anagrafe</i>	<i>138,89</i>	<i>338,18</i>

Obiettivo 2

Riordino straordinario del magazzino con cernita ed eliminazione del vecchio materiale depositato e divenuto obsoleto.

PERSONALE COINVOLTO (profilo professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
<i>Sergio Trentin (Operaio)</i>	<i>Cantiere comunale</i>	<i>250,00</i>	<i>605,91</i>

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI FATTE

Scaduto il termine del 31.12.2024, il Segretario comunale valuterà se i singoli obiettivi sono stati raggiunti nonché le modalità di raggiungimento degli obiettivi fissati provvedendo alla ripartizione del compenso, in base a quanto ottenuto dal piano, tenendo conto dei diversi apporti professionali e di coordinamento tecnico conferiti nei singoli obiettivi.

Gli importi dei singoli obiettivi specifici di cui sopra saranno erogati ai dipendenti entro il mese di maggio dell'anno 2025.

TOTALE PROGETTO anno 2024 € 1.433,77

Note a verbale

MC *all* *MM*

