

COMUNE DI MORI

PROVINCIA DI TRENTO

ACCORDO DECENTRATO SU RIPARTIZIONE QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI FO.R.E.G. 2021

Il giorno di 30 dicembre 2021, dopo trattativa, svoltasi con incontri in presenza e in via telematica,

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dell'accordo sindacale:

Organizzazioni sindacale aziendali;

l'Amministrazione comunale di Mori;

Viene sottoscritto il presente accordo decentrato ex articolo 143 del contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale del Comparto Autonomia Locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico economico 2016 2018.

1. PREMESSA

Come prevede l'articolo 143 del contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale del Comparto Autonomia Locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico economico 2016- 2018, in questa sede viene stipulato con le Organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione di criteri di ripartizione della “quota obiettivi specifici”, ora viene data indicazione in merito: ora viene data indicazione in merito:

- a) alle risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della “quota obiettivi specifici” per l'anno 2020, determinate sulla base dell'importo provvisorio del fondo;
- b) all'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;
- c) alle figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibili.

2. RISORSE A DISPOSIZIONE: COSTITUZIONE IN VIA PROVVISORIA DEL FO.R.E.G.

Le risorse disponibili in via presuntiva per il finanziamento del presente accordo decentrato sono le seguenti:

- **Euro 66.019,53** - per il finanziamento della quota obiettivi generali;
- **Euro 7.335,50** - corrispondente al 10% del fondo 2021, per il finanziamento della quota obiettivi specifici;
- **Euro 7.471,51** - corrispondente al 10% del fondo 2020, e non erogati ex comma 4 dell' art. 137;
- **Euro 7.335,50** - (corrispondente al 10% della quota obiettivi specifici 2021, finanziato direttamente dall'amministrazione)
per un totale di **Euro 22.142,51**

oltre alle somme non erogate negli anni precedenti di cui all' art. 140 comma 6 del CCPL.

I criteri per l'erogazione del Fo.r.e.g. prevedono che gli importi unitari previsti per le diverse fattispecie di obiettivo trasversale devono intendersi come indicativi e non definitivi; se quindi le risorse della quota del fondo sono sufficienti, gli importi unitari verranno corrisposti, in caso contrario, andranno ridotti in termini proporzionali.

3. AMMONTARE MEDIO DEL COMPENSO (QUOTA B)

L'ammontare **medio** del compenso incentivante attribuibile al personale individuato è pari ad **Euro 205,67** e di un numero di dipendenti equivalenti pari a **70**.

4. FIGURE PROFESSIONALI COINVOLTE ED IMPORTI MINIMO E MASSIMO ATTRIBUIBILI

Il F.O.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 Mori, 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 la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minore orario di servizio, limitatamente alla quota obiettivi generali.

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.

Tutti i dipendenti sono coinvolti, l'importo minimo individuale attribuibile è di Euro 100,00 e quello massimo di Euro 500,00, aumentabile in casi eccezionali per un importo complessivo non superiore ad euro 750,00, con le modalità specificate nel testo dell'accordo.

**MODALITA' E CRITERI GENERALI PER
L'EROGAZIONE DEL F.O.R.E.G. VALIDI
A DECORRERE DALL' ANNO 2021.**

Premesso che:

- in data 1 ottobre 2018 è stato sottoscritto fra le delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali il contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale del Comparto Autonomia Locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico economico 2016- 2018.

- il Capo IV, "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (F.O.R.E.G.)", introduce delle modifiche in merito;

- in particolare, ai sensi dell'art. 139 "Obiettivo di utilizzo del F.O.R.E.G." del contratto provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale per il triennio giuridico economico 2016/2018, il F.O.R.E.G. è costituito da due quote:

a) la quota "obiettivi generali", graduata sulla base della categoria/livello di appartenenza del dipendente, destinata a remunerare la partecipazione di tutto il personale per il 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 degli obiettivi specifici dell'ente/struttura;

- dato atto che l'art. 7 dell'Accordo di settore di data 1 ottobre 2018 "Determinazione quota obiettivi generali/specifici del F.O.R.E.G." stabilisce che una quota compresa tra il 10% e il 25% del F.O.R.E.G., è destinata annualmente dall'ente al finanziamento degli obiettivi specifici;

- considerato che :

- l'anno 2020 è stato contraddistinto da un grave pandemia che ha modificato radicalmente la vita dei cittadini e dei lavoratori, costringendo tutti a cambiare abitudini e modalità della prestazione lavorativa;

- durante l'emergenza più acuta i lavoratori della pubblica amministrazione hanno garantito l'erogazione delle funzioni essenziali ed indispensabili, attraverso:

a) l'alternanza tra lavoro in presenza e smart working

b) lo studio e la realizzazione di procedimenti completamente digitalizzati

- nella fase della ripresa i lavoratori della pubblica amministrazione hanno garantito il riavvio delle funzioni temporaneamente sospese attraverso lo studio e l'elaborazione di specifici protocolli, rendendosi disponibili a modificare la propria prestazione lavorativa;

- ritenuto necessario in questa sede di disciplinare in modo organico il F.O.R.E.G. - quota obiettivi specifici per l'anno 2021, in modo da compensare lo sforzo individuale compiuto da ciascun lavoratore per fronteggiare l'emergenza;

Le parti come sopra rappresentate, al termine della riunione convergono di approvare il presente accordo decentrato in ordine all'individuazione dei criteri di ripartizione della quota "obiettivi specifici" del fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" (F.O.R.E.G.), come disciplinato dal contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del Comparto Autonomia Locali – area non dirigenziale- per il triennio economico 2016- 2018 di data 1 ottobre 2018.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il F.O.R.E.G. È finanziato dalle risorse risultanti dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno, come indicati nell'articolo 137, come di seguito riepilogate:

Categorie/livelli	Importi annui lordi per dipendente equivalente in euro
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

Ai sensi dell'art. 139 il F.O.R.E.G. È costituito da due quote:

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.

Prima di utilizzare le risorse della quota "obiettivi specifici" del F.O.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 venga 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 attribuibili.

L'articolo 144, prevede quanto segue:

- 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.

- 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. 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.

- il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati ai sensi di questo articolo è pari ad annuo lordi euro 3.500,00.-

Va infine evidenziato il principio generale che sottende alla erogazione dei fondi incentivanti, richiamato anche dalla giurisprudenza contabile in sede di responsabilità, secondo il quale si afferma espressamente che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Si definiscono i seguenti criteri generali e modalità per l'erogazione del F.O.R.E.G., individuando caratteristiche e contenuti degli "obiettivi specifici" al fine di ripartire la relativa quota, secondo quanto previsto all'articolo 10 dell'accordo provinciale 25 gennaio 2012 ess. mm.

MODALITA' E CRITERI GENERALI PER L'EROGAZIONE DEL FO.R.E.G.

1. Definizione degli OBIETTIVI SPECIFICI – CRITERI GENERALI -

Gli obiettivi specifici devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) coerenti con tutti gli atti di pianificazione;
- c) specifici, raggiungibili e misurabili in termini concreti e chiari;
- d) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate.
- e) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; per particolari obiettivi può essere prevista una durata diversa;
- f) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili,
- g) chiari e conosciuti dai dipendenti coinvolti.

Non è consentita l'attribuzione indifferenziata ed automatica di incentivi e premi collegati alla performance.

Gli obiettivi specifici devono indicare:

- a) descrizione chiara dell'obiettivo specifico;
- b) la tempistica di riferimento;
- c) le risorse umane assegnate;
- d) gli indicatori di risultato;

Non possono essere considerati tra gli obiettivi specifici:

- obiettivi che si configurano come lavoro straordinario o adempimento di funzioni istituzionali.
- obiettivi con contenuto troppo generico o troppo ampio;
- obiettivi che riguardano attività già retribuite con altre parti del fondo di incentivazione o altre forme di retribuzione accessoria.

Nel caso un dipendente sia coinvolto su più obiettivi, il Responsabile del Servizio dovrà tenerne conto sia nelle attribuzioni degli obiettivi sia nella distribuzione delle risorse assegnate, oppure potrà prendere in considerazione l'obiettivo che consente l'attribuzione dell'importo maggiore.

La valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, in termini di percentuale di partecipazione da parte dei dipendenti coinvolti, dovrà tener conto della disponibilità alla collaborazione e cooperazione, al lavoro di gruppo, all'assunzione di comportamenti finalizzati a svolgere in modo efficace ed efficiente le proprie funzioni, agevolando processi comunicativi ed informativi, offrendo collaborazione, mettendo a disposizione informazioni, esperienza, conoscenza, facilitando il confronto ed il lavoro di gruppo, facendo proposte per l'innovazione dei processi e negli approcci adottati nel lavoro quotidiano.

PREMESSA

Anche l'anno 2021, come l'anno 2020, è stato caratterizzato dalle limitazioni e dai vincoli imposti dall'evoluzione della pandemia. Le parti intendono pertanto remunerare lo sforzo fatto dal personale nella gestione della propria prestazione lavorativa, attraverso pochi ma ben definiti parametri che coprono teoricamente tutte le possibili situazioni di disagio, con una graduazione ad opera del Responsabile del servizio, che riconosce l'apporto individuale

2. Definizione degli OBIETTIVI SPECIFICI –

2021
<u>1) Digitalizzazione dei procedimenti e utilizzo delle procedure informatizzate introdotte nel periodo emergenziale (importo max- 500 Euro)</u>
<p>Si intende remunerare l'apporto dei dipendenti amministrativi che hanno collaborato attivamente alla accelerazione digitale del Comune di Mori, attraverso la digitalizzazione dei procedimenti e/o che hanno contribuito a garantire la continuità delle funzioni amministrative attraverso l'utilizzo delle procedure informatizzate e la partecipazione attiva agli incontri virtuali, anche attraverso il lavoro agile con dispositivi e connessioni messe a disposizione dal dipendente. Si concorda di attribuire a questo canale un terzo delle risorse generate dal fondo obiettivi specifici.</p> <p>Si concorda di attribuire un gettone unico, quantificato nella misura massima di Euro 500 o in quel minor importo che risulterà della suddivisione del fondo, graduato come di seguito:</p> <ol style="list-style-type: none">1. sufficiente grado di autonomia nell'organizzazione del lavoro e nel raggiungimento degli obiettivi 30%.2. buono di autonomia nell'organizzazione del lavoro e nel raggiungimento degli obiettivi 60 %.3. ampio grado di autonomia nell'organizzazione del lavoro e nel raggiungimento degli obiettivi 100%.

2021
<u>2) Lavoro in presenza – flessibilità - (importo max 500 Euro)</u>
<p>Si intende remunerare i dipendenti amministrativi, gli addetti alla vigilanza e il personale di cantiere, che hanno garantito il lavoro in presenza fisica, con modifica della turnistica, la variazione di sede, e/o l'alternanza del lavoro in presenza/lavoro agile secondo le esigenze di servizio. Si concorda di attribuire a questo canale un terzo delle risorse generate dal fondo obiettivi specifici. Si concorda di attribuire un gettone unico, quantificato nella misura massima di Euro 500 o in quel minor importo che risulterà della suddivisione del fondo, graduato come di seguito:</p> <ol style="list-style-type: none">1. sufficiente grado di flessibilità nell'organizzazione del lavoro in presenza e nel raggiungimento di obiettivi 30%;2. buon grado di flessibilità nell'organizzazione del lavoro in presenza e nel raggiungimento degli obiettivi 60%;3. ampio grado di flessibilità nell'organizzazione del lavoro in presenza e nel raggiungimento degli obiettivi 100%;

2021

3) Servizi educativi e ausiliari e servizi culturali (importo max 500 Euro)

Si intende remunerare i dipendenti dei servizi educativi ed ausiliari all'infanzia, che hanno garantito la ripresa e la continuità delle attività, anche modificando il proprio orari/articolazione di lavoro per garantire la copertura dell'intero servizio secondo le modalità imposte dai protocolli di riapertura. Si concorda di attribuire a questo canale un terzo delle risorse generate dal fondo obiettivi specifici.

Si concorda di attribuire un gettone unico, quantificato nella misura massima di Euro 500 o in quel minor importo che risulterà della suddivisione del fondo, graduato come di seguito:

1. disponibilità alla modifica saltuaria dell'orario lavorativo, per garantire la copertura del servizio secondo le modalità imposte dai protocolli di riapertura 30%;
2. disponibilità alla modifica continuativa dell'orario lavorativo, per garantire la copertura del servizio secondo le modalità imposte dai protocolli di riapertura 60%;
3. disponibilità alla modifica continuativa del proprio orario e articolazione della prestazione, per garantire la copertura del servizio secondo le modalità imposte dai protocolli di riapertura 100%.

Ciascun dipendente potrà partecipare alla distribuzione su un unico canale. In caso di mancata distribuzione dell'intero fondo potrà essere presa in considerazione l'accesso di dipendenti che si sono particolarmente distinti in più ambiti anche ad un secondo canale per un importo individuale complessivo comunque non superiore ad euro 750,00. Ricorrendo tale ultima ipotesi le parti concordano di attivare una fase di contrattazione in sede applicativa.

Letto e sottoscritto

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dell'accordo sindacale:

per la C.G.I.L. FP: (firmato digitalmente)

per la C.I.S.L. FP: (firmato digitalmente)

per la U.I.L. FPL (firmato digitalmente)

Amministrazione comunale

il Segretario Comunale (firmato digitalmente)