

ACCORDO DECENTRATO QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI FOREG 2023

Il giorno 07.12.2023 dopo trattativa, svoltasi previa incontro in modalità mista in presenza e telematico tra:

le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dell'accordo sindacale;
e
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". Viene ora data indicazione in merito:

- alle risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici" per l'anno 2023, determinate sulla base dell'importo previsto del fondo e delle ulteriori somme a disposizione;
- all'ammontare minimo, massimo e medio del compenso incentivante attribuibile, e alle figure professionali coinvolte.

2. QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

L'articolo 144 del CCPL prevede quanto segue:

- dopo aver concluso la contrattazione decentrata, 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 è pari ad annui lordi Euro 3.500,00.

Va 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.

Gli obiettivi specifici devono essere:

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

- descrizione chiara dell'obiettivo specifico;
- la tempistica di riferimento;
- le risorse umane assegnate;
- 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.

3. RISORSE A DISPOSIZIONE

Le risorse **immediatamente** disponibili per il finanziamento del presente accordo decentrato sono le seguenti, per un totale presunto di Euro 31.000,00 circa:

- Stimati Euro 7.500,00 corrispondenti al 10% del fondo 2023 da quantificarsi con esattezza a dicembre 2023, per il finanziamento della quota obiettivi specifici;
- Euro 6.370,16 dati dalla differenza tra l'importo massimo erogabile e la quota effettiva "obiettivi generali" del FOREG 2022 erogata in base alle presenze e assenze dal servizio, da riportare sul FOREG "obiettivi specifici" dell'anno successivo (2023);
- Euro 7.078,89 corrispondenti al 10% del fondo 2022, per il finanziamento della quota obiettivi specifici;
- Euro 9.889,51 dati dalla differenza tra l'importo massimo erogabile e la quota effettiva "obiettivi generali" del FOREG 2021 erogata in base alle presenze e assenze dal servizio, da riportare sul FOREG "obiettivi specifici" dell'anno successivo (2022, a cascata 2023);

Ai sensi dell'art. 145 comma 2 del CCPL, le somme non erogate nel caso di non completa erogazione del fondo saranno destinate a ulteriore finanziamento della quota obiettivi specifici relativa al 2° anno successivo a quello di parziale raggiungimento degli obiettivi (FOREG 2025).

4. FIGURE PROFESSIONALI COINVOLTE ED IMPORTI MINIMI / MASSIMI / MEDI

Saranno coinvolti, per il FOREG "obiettivi specifici", tutti i dipendenti in servizio al 31.12.2023 che abbiano prestato, **almeno 90 giorni di servizio nel 2023** e che abbiano concorso al raggiungimento degli obiettivi di cui al presente accordo. Si precisa che il Segretario, i dirigenti ed i dipendenti titolari dell'indennità di posizione organizzativa non concorrono alla distribuzione del fondo.

L'importo **minimo** individuale attribuibile per obiettivo è di **Euro 150,00** e quello **massimo di Euro 550,00**. L'ammontare **medio** del compenso incentivante attribuibile al personale individuato è pari **ad Euro 344,44** e di un numero di dipendenti beneficiari stimato pari a 90.

I criteri per l'erogazione del FOREG 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.

5. RECAP DEI PUNTI DI CONTRATTAZIONE EX ART. 143 CCPL

a) le risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici"	Euro 31.000,00 circa (da quantificare con esattezza a fine anno)
b) l'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato	Euro 344,44
c) le figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile.	L'importo minimo individuale attribuibile per obiettivo è di Euro 150,00 e quello massimo di Euro 550,00 . Ciascun dipendente (stimati 90) che abbia lavorato almeno 90 giorni concorre ad almeno un obiettivo.

6. MODALITÀ E CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL FOREG QUOTA "OBIETTIVI SPECIFICI" 2023

L'anno 2023 è caratterizzato da un alto numero di nuove assunzioni, ma anche da un elevato turnover. Con un ricambio del personale dipendente che apporta anche nuove esperienze e competenze, i servizi hanno l'opportunità non solo di affrontare situazioni contingenti ma anche di innovarsi mediante l'analisi dei processi, al fine di riorganizzare la propria attività grazie anche al bagaglio di esperienza che i neoassunti sono in grado di apportare.

Si decide quindi di stabilire 3 obiettivi in base al servizio di appartenenza ed alle attività prevalentemente svolte dai dipendenti. Nel caso in cui un dipendente sia effettivamente coinvolto su più obiettivi, il Segretario comunale dovrà tenerne conto sia nelle attribuzioni degli obiettivi sia nella distribuzione delle risorse assegnate. Ogni dipendente concorre almeno ad un obiettivo. La valutazione del raggiungimento dell'obiettivo dovrà tener conto della disponibilità alla collaborazione e cooperazione del singolo, 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, e facendo proposte per l'innovazione dei processi e negli approcci adottati nel lavoro quotidiano.

OBIETTIVO SPECIFICO #1
DIGITALIZZAZIONE, RAZIONALIZZAZIONE, EFFICIENTAMENTO DEI METODI DI LAVORO
NEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI

Nel periodo emergenziale sono stati attivati numerosi procedimenti digitali. Sulla scorta dell'esperienza acquisita, sono in corso di digitalizzazione numerosi altri processi, anche beneficiando delle risorse messe a disposizione dal PNRR.

Con il presente obiettivo si intende remunerare i dipendenti amministrativi che hanno partecipato/partecipano attivamente al processo di digitalizzazione e razionalizzazione dei procedimenti di competenza totale o parziale dei servizi a cui appartengono, spendendosi in prima persona al fine di ri-disegnare le metodologie di lavoro obsolete e ideare in concerto con il proprio Responsabile nuovi approcci operativi volti all'efficientamento dell'azione amministrativa, con l'obiettivo aumentare la produttività del proprio ufficio e la qualità del servizio reso all'utenza. Saranno premiati con il massimo importo possibile quei dipendenti che abbiano dimostrato più spirito di iniziativa e, proattivamente, si siano attivati per ideare nuovi iter di lavoro spendendosi per la revisione di quelli considerati inefficienti.

Si concorda di attribuire a questo canale un importo a ciascun dipendente partecipante in base al grado di partecipazione all'obiettivo, stabilito nei seguenti importi a seconda del risultato:

- a) Partecipazione **sufficiente** ai processi di digitalizzazione e razionalizzazione delle metodologie di lavoro volte all'efficientamento dell'azione amministrativa, al fine di aumentare la produttività del proprio ufficio e la qualità del servizio reso all'utenza. → Euro 150,00;
- b) Partecipazione **efficace** ai processi di digitalizzazione e razionalizzazione delle metodologie di lavoro volte all'efficientamento dell'azione amministrativa, al fine di aumentare la produttività del proprio ufficio e la qualità del servizio reso all'utenza. → Euro 350,00;
- c) Partecipazione **eccellente e proattiva** ai processi di digitalizzazione e razionalizzazione delle metodologie di lavoro volte all'efficientamento dell'azione amministrativa, al fine di aumentare la produttività del proprio ufficio e la qualità del servizio reso all'utenza → Euro 550,00.

O in quei minori importi che risulteranno dalla suddivisione del fondo.

Ai fini del raggiungimento del livello di cui alla lettera c) possono essere valutati l'autonomia nella configurazione dei servizi digitali e il contributo alla riduzione degli interventi di supporto e di assistenza esterna.

Le somme destinate a questo obiettivo, in base al numero presumibile di dipendenti beneficiari sul numero del totale dei dipendenti (stimati 40 su 90), dovranno attestarsi tra il 35% e il 55% delle somme totali erogate.

OBIETTIVO SPECIFICO #2

SOSTITUZIONI DI PERSONALE ASSENTE

L'amministrazione si è attivata in questi anni per avere a disposizione graduatorie per le sostituzioni di personale assente, e quindi dopo lo sblocco delle assunzioni l'emergenza legata alla cronica carenza di personale può dirsi superata o in via di superamento, anche se permangono criticità connesse al forte turn-over, legato alla concorrenza delle proposte di impiego da parte di enti a maggiore attrattività e di una più generale perdita di appeal dell'impiego pubblico. In questo ultimo periodo si rileva addirittura che non vengono accettati incarichi di durata inferiore all'anno, con conseguente impossibilità di coprire i posti vacanti. Questa situazione si rileva ora anche per i servizi educativi, nonostante l'amministrazione abbia recentemente rinnovato le graduatorie.

Con il presente obiettivo si intende pertanto remunerare i dipendenti dei servizi amministrativi ed educativi ed ausiliari all'infanzia, che hanno garantito/garantiranno la loro disponibilità **a variare temporaneamente** il loro orario di lavoro al fine di far fronte ad assenze di altro personale con diritto alla conservazione del posto (esempio: per malattie, posti vacanti), per poter garantire la continuità del servizio all'utenza. Saranno premiati con il massimo importo possibile quei dipendenti che abbiano **sempre** dato la propria disponibilità a farsi carico della copertura dei colleghi assenti.

Al di fuori dei servizi socio-educativi, ricorre il caso in cui, pur avendo a disposizione delle graduatorie in corso di validità, non è possibile dar corso alle sostituzioni/assunzioni per diversi motivi (divieto di assunzione per mancata approvazione dei documenti contabili nei termini, mancata accettazione dell'incarico, dimissioni, revoca/mancata proroga comando etc). In questo caso si intende remunerare i dipendenti del servizio **che si fanno carico di supplire alla carenza di personale per oltre 30 giorni** – con esclusione delle ferie, **ovvero dell'affiancamento e della formazione di colleghi neo-assunti in seguito al turn-over**.

Si concorda di attribuire a questo canale un importo a ciascun dipendente partecipante in base al grado di partecipazione all'obiettivo, stabilito nei seguenti importi a seconda del risultato:

- a) Disponibilità **sufficiente** a variare temporaneamente il proprio orario di lavoro e/o a prendere in carico attività svolte da colleghi assenti con diritto alla conservazione del posto
→ Euro 150,00;
- b) Disponibilità **frequente** a variare temporaneamente il proprio orario di lavoro e/o a prendere in carico attività svolte da colleghi assenti con diritto alla conservazione del posto
→ Euro 350,00;
- c) Disponibilità **sempre garantita** a variare temporaneamente il proprio orario di lavoro e/o a prendere in carico attività svolte da colleghi assenti con diritto alla conservazione del posto
→ Euro 550,00.

O in quei minori importi che risulteranno dalla suddivisione del fondo.

Ai fini del raggiungimento del livello di cui alla lettera c) si terrà conto dell'apporto delle figure assegnate con atto interno del Segretario comunale a supporto del Servizio Finanziario per l'esecuzione di singole attività di competenza di questo.

Le somme destinate a questo obiettivo, in base al numero presumibile di dipendenti beneficiari sul numero del totale dei dipendenti (stimati 30 su 90), dovranno attestarsi tra il 25% e il 45% delle somme totali erogate.

OBIETTIVO SPECIFICO #3

INCARICHI E ATTIVITÀ PARTICOLARI DI SERVIZI DIVERSI

Si intende remunerare tutti i dipendenti che non rientrano negli Obiettivi #1 e #2, come per esempio i dipendenti del servizio Polizia Locale e del Servizio vigilanza boschiva che non svolgono attività amministrativa, e i dipendenti della Biblioteca e del Cantiere comunale, per il loro contributo al raggiungimento dell'obiettivo specifico assegnato alla area di appartenenza come sotto descritto in base al servizio di appartenenza.

Si concorda di attribuire a questo canale un importo a ciascun dipendente partecipante in base al grado di partecipazione all'obiettivo del servizio, stabilito nei seguenti importi a seconda del risultato:

- a) Contribuzione **sufficiente** al raggiungimento dell'obiettivo del servizio → Euro 150,00;
- b) Contribuzione **buona** al raggiungimento dell'obiettivo del servizio → Euro 350,00;
- c) Contribuzione **straordinaria** al raggiungimento dell'obiettivo del servizio → Euro 550,00.

O in quei minori importi che risulteranno dalla suddivisione del fondo.

Le somme destinate a questo obiettivo, in base al numero di dipendenti beneficiari sul numero presumibile del totale dei dipendenti (stimati 20 su 90), dovranno attestarsi tra il 10% e il 30% delle somme totali erogate.

3.A – Servizio Polizia Locale:

Rielaborazione e adattamento degli schemi organizzativi e delle attività fondamentali del Corpo intercomunale di Polizia Locale in seguito alla uscita del Comune di Ronzo-Chienis dalla gestione associata. Attivazione o ri-attivazione dei servizi sul territorio.

3.B – Custodia Forestale:

Rielaborazione e adattamento degli schemi organizzativi e delle attività fondamentali del Servizio di Custodia Forestale, finalizzati all'avvio della nuova Gestione Associata.

3.C – Biblioteca:

Ripresa e rilancio delle attività interrotte durante il periodo emergenziale, quali gruppi di lettura, conferenze e incontri a beneficio della cittadinanza.

3.D – Cantiere:

Interventi di manutenzione e riparazione straordinaria, ovvero di supporto a manifestazioni ed eventi organizzati e/o patrocinati dal Comune, effettuati di sabato, di domenica o durante i festivi, anche e soprattutto ove non pianificati e su chiamata urgente.

* * * * *

Letto e sottoscritto,

Organizzazioni Sindacali 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)

per la FENALT (firma olografa)

Per l'Amministrazione comunale

il Segretario comunale (firmato digitalmente)

NOTA A VERBALE

Le OO.SS. presenti, nel segnalare la delusione per il mancato stanziamento di integrazioni al Fondo con risorse proprie dell'Amministrazione, auspicano, così come consentito dall'art. 137 del CCPL 01.10.2018, che già in fase di predisposizione dell'Accordo FOREG 2024 ciò possa avvenire.