

COMUNE DI CARISOLO

Provincia di Trento

ACCORDO DECENTRATO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLA QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI DEL FO.R.E.G. PER L'ANNO 2022 (Art. 143 CCPPL *comparto autonomie locali – area non dirigenziale* sottoscritto in data 01.10.2018).

L'anno **duemilaventidue**, i soggetti di seguito indicati:

_____ , Segretario comunale pro-tempore del Comune di Carisolo.

Data _____ Firma _____, atto sottoscritto in attuazione della deliberazione della Giunta comunale n. ___ del _____, dichiarata immediatamente eseguibile

Organizzazioni Sindacali:

UIL -Enti Locali *Data _____ Firma _____*

CGIL-FP/EntiLocali *Data _____ Firma _____*

CISL/FPS *Data _____ Firma _____*

FENALT Enti Locali *Data _____ Firma _____*

RSA: =====

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

il sottoriportato accordo decentrato relativo ai criteri di ripartizione e destinazione della quota “Obiettivi Specifici” del FOREG per l’anno 2022.

ACCORDO DECENTRATO RELATIVO AI CRITERI DI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLA QUOTA “OBIETTIVI SPECIFICI” DEL FOREG PER L’ANNO 2022.

Premesso che:

in data 01 ottobre 2018 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, di cui la Giunta comunale ha preso formalmente atto con deliberazione n. 68 del 12.11.2018;

sempre in data 01 ottobre 2018 è stato sottoscritto l’Accordo di settore per il triennio 2016-2018, di cui la Giunta comunale ha preso formalmente atto con deliberazione n. 69 del 12.11.2018;

il sopracitato C.C.P.L. 2016-2018 al Capo IV disciplina le modalità di costituzione e di utilizzo del “Fondo per la riorganizzazione e l’efficienza gestionale”, in sigla FOREG, per il personale del Comparto Autonomie Locali – area non dirigenziale;

in particolare l’art. 137 di detto contratto stabilisce gli importi annui lordi per dipendente equivalente per il finanziamento del FOREG a decorrere dal 01 gennaio 2018 mentre il successivo art. 139 prevede che il FO.R.E.G. sia 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 - ...- 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;

l’143 del precitato CCPL 2016-2018 prevede che 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 saranno definiti:

- 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;

l’art. 144 del CCPL in questione dispone che, 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;

lo stesso dispone inoltre che 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;

il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati ai sensi dell’art. 144 è pari ad annui lordi Euro 3.000,00;

l’art. 7 dell’Accordo di Settore per il triennio 2016-2018 prevede che in attuazione della previsione normativa di cui al comma 4, dell’art. 140 del vigente CCPL, una quota compresa tra il 10% ed il 25% del FOREG è destinata annualmente dall’ente al finanziamento degli obiettivi specifici.

Tutto ciò premesso,

con il presente accordo decentrato si intende disporre in ordine alla ripartizione e destinazione della quota “Obiettivi Specifici” del FOREG per l’anno 2022.

Le delegazioni sindacali sottoscrivono la presente ipotesi di accordo, dando atto che, successivamente alla sua approvazione da parte della Giunta comunale, il Segretario comunale procederà alla sottoscrizione del contratto decentrato, ex articolo 174, comma 4 della L.R. 03 maggio 2018, n. 2, per conto dell’Amministrazione comunale.

Il presente accordo ha validità a far data dalla sua sottoscrizione e sino al 31.12.2022; 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.

Ai sensi e per gli effetti di cui all’articolo 144 del CCPL 2016-2018 le risorse a disposizione per il finanziamento della quota “obiettivi specifici” per l’anno 2020, ammontano a complessivi presunti **Euro 1.567,32** e sono quantificate come segue:

- Euro 697,92 quota obiettivi specifici provenienti dall’anno 2021;
- Euro 171,48 quota costituita dalle risorse risparmiate dalla distribuzione del FOREG obiettivi specifici, comprensivi delle trattenute per assenze provenienti dal 2020;
- Euro 697,92 quota obiettivi specifici anno 2022, quantificati in via presuntiva ed oggetto di quantificazione definitiva in sede di consuntivo 2022, nell’anno 2023.

Tale importo rappresenta l’entità massima teorica disponibile del Fondo a disposizione che sarà quantificata esattamente a consuntivo, sulla base delle valutazioni in ordine al raggiungimento degli obiettivi specifici prefissati.

L’ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato è di Euro 223,90.

Si precisa che le figure professionali coinvolte sono tutte presenti in Amministrazione e gli importi potenzialmente attribuibili possono variare da un minimo di Euro 100,00 ad un massimo di Euro 350,00,

determinato in funzione dell’obiettivo. Gli importi massimi sotto attribuiti potranno subire delle leggere variazioni in più, al momento del calcolo corretto delle risorse disponibili.

L’importo massimo è erogabile al raggiungimento del 100% dell’obiettivo.

Gli obiettivi devono essere raggiunti entro il 31.12.2022.

SERVIZI E DIPENDENTI COINVOLTI

Obiettivo 1

- a) Disponibilità a collaborare con l’Amministrazione al fine di consentire un’ottimale riorganizzazione dell’area tecnica nel corso dell’anno 2022 ed un miglioramento dello standard dei servizi offerti ai cittadini, anche con attivazione del servizio di presentazione delle pratiche edilizie on-line e con riferimento al cantiere comunale.
- b) Costante aggiornamento dell’applicativo informatico GISCOM in uso al servizio.
- c) Costante aggiornamento scadenzario relativo alle manutenzioni del patrimonio, delle attrezzature e dei mezzi comunali.
- c) Disponibilità a collaborare per la gestione di particolari situazioni di emergenza e in caso di caduta neve durante le ore notturne o i giorni festivi e prefestivi.

Personale coinvolto (Profilo professionale e nominativo)	Servizio di appartenenza	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
Assistente Tecnico Operai comunali (n. 2)	Tecnico	Euro 300,00	Euro 617,32

Obiettivo 2

- a) Disponibilità al fine del mantenimento standard del servizio di gestione dell’Imis anche a fronte dell’aumento del carico di lavoro derivante dall’avvenuta attivazione della gestione associata dei servizi che ha comportato la presa in carico della gestione dell’Imis anche del Comune di Massimeno.
- b) Disponibilità a supportare il Segretario comunale nell’attività amministrativa nonché nella gestione delle procedure inerenti la Privacy e la conservazione dei dati dell’Amministrazione.
- c) Disponibilità a collaborare con i Servizi Segreteria, Finanziario e Tecnico nell’attività amministrativa degli stessi ed in particolare ai fini dell’inserimento dei dati in Amministrazione Trasparente nonché in campo informatico.

Personale coinvolto (Profilo professionale e nominativo)	Servizio di appartenenza	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
Assistente Amministrativo-Contabile	Segreteria-Tributi	Euro 100,00	Euro 350,00

Obiettivo 3

- a) Disponibilità al fine del mantenimento standard del servizio di gestione dei Tributi comunali (esclusa l’Imis) anche a fronte dell’aumento del carico di lavoro derivante dall’avvenuta attivazione della gestione associata dei servizi che ha comportato la presa in carico della gestione dei Tributi comunali (esclusa l’Imis) anche del Comune di Massimeno.

Personale coinvolto (Profilo professionale e nominativo)	Servizio di appartenenza	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
Assistente Amministrativo-Contabile	Tributi	Euro 100,00	Euro 200,00

Obiettivo 4

- a) Disponibilità a collaborare al fine del mantenimento dello standard di servizio dell'Area Finanziari a fronte dell'aumento del carico di lavoro in seguito all'attivazione del Polo Finanziario di Carisolo-Giustino e Massimeno ed in particolare ai fini del costante aggiornamento del sistema gestionale di rilevazione delle presenze.

Personale coinvolto (Profilo professionale e nominativo)	Servizio di appartenenza	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
Assistente Amministrativo-Contabile	Finanziario	Euro 100,00	Euro 200,00

Obiettivo 5

- a) Disponibilità a collaborare con il Servizio segreteria per le operazioni di protocollazione, sportello e notificazione degli atti.

Personale coinvolto (Profilo professionale e nominativo)	Servizio di appartenenza	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
Collaboratore Amministrativo	Demografici	Euro 100,00	Euro 200,00

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI FATTE:

Scaduto il termine del 31.12.2022, il Segretario comunale valuterà se i singoli obiettivi sono stati raggiunti ed in quale misura, ripartendo poi il compenso, in base a tali risultanze, tenendo conto degli 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 giugno dell'anno 2023.

Si evidenzia che gli importi della quota “obiettivi specifici” eventualmente non erogati saranno destinati ad alimentare la “quota obiettivi specifici” degli esercizi futuri.

La dimostrazione del raggiungimento o meno degli obiettivi oggetto del presente accordo e la percentuale di raggiungimento degli stessi sarà documentata tramite la compilazione della seguente scheda di valutazione:

SCHEDA DI VALUTAZIONE – (Fac simile)

Servizio _____

Nominativo _____

Periodo considerato dal _____ al _____

Obiettivo n. ____

a. raggiungimento obiettivo assegnato: **SI** **NO**

b. percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato: _____