



## Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della quota "obiettivi specifici" – FO.R.E.G. per l'anno ANNO 2023.

A seguito dell'incontro tenutosi il 23.10.2023, il giorno 20 novembre 2023, fra i soggetti di seguito indicati:

per la Comunità Alto Garda e Ledro:

**Donatini Michela**

*Segretario Reggente*

per le Organizzazioni Sindacali:

**Vicari Mirko**

*per la F.P. - C.G.I.L.*

**Muraro Loris**

*per la Fe.N.A.L.T.*

Rappresentanti Sindacali Aziendali

**Trenti Marco**

*per la C.I.S.L. - FPS*

**Pederzolli Elena**

*per la Fe.N.A.L.T.*

Premesso quanto segue:

- in data 01.10.2018 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018, che contiene al Capo IV (artt. da 136 a 149) la disciplina del "*Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale*",
- in pari data è stato sottoscritto l'accordo di settore per il triennio 2016 – 2018, che all'art. 7 prevede la possibilità per l'ente di destinare risorse agli obiettivi specifici nella percentuale variabile dal 10% al 25%;
- dal 2018 la normativa di riferimento del FO.R.E.G. è data quindi dal CCPL 01.10.2018 (Capo IV, artt. da 136 a 149), dall'art. 7 dell'accordo di settore 01.10.2018 e dall'accordo 25.01.2012 per le parti non modificate.

Il FO.R.E.G. è finanziato dalle risorse risultanti dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno come di seguito riportati (art. 137 CCPL):

Categorie/Livelli	Importi annui lordi per dipendente equivalente
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

Nel caso di esigenze particolari o per incentivare attività istituzionali, gli enti possono destinare annualmente (art. 137 c. 3 CCPL) ad incremento della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. risorse fino ad un massimo dell'1% del monte salari del personale dipendente (incremento che non costituisce consolidamento del Fondo per gli anni successivi).

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 del successivo all'art. 140, 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" (art. 137 c. 4 CCPL).

Il FO.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. (art. 139 CCPL).

L'art. 143 CCPL prevede che, prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G., l'Amministrazione stipuli con le organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quale sono definiti, in coerenza con le prescrizioni del CCPL:

- 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 attribuibile.

L'art. 144 CCPL prevede 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.

La valutazione dei risultati collettivi conseguiti e dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti è effettuata dai responsabili delle strutture e sarà improntata a criteri selettivi definiti in sede di contrattazione decentrata o di settore, anche al fine di valorizzare il merito partecipativo.

Il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati è pari ad annui lordi euro 3.500,00.

Per l'anno 2023 il FO.R.E.G. ammonta a complessivi € 63.616,51 (salvo verifica finale nel dettaglio), di cui la quota obiettivi generali calcolata è pari ad € 57.254,86 (90%) e la quota obiettivi specifici € 6.361,65 (10%).

Le risorse a disposizione per il finanziamento della quota "obiettivi specifici" sono pari alla somma complessiva presunta di € 9.504,23 (compresi € 3.142,58 derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140, che deve essere aggiunto).

Inoltre, l'Amministrazione ha stanziato ulteriori risorse per complessivi € 6.000,00 (indicativamente 0,40% del monte salari dell'anno precedente), che saranno destinate agli obiettivi formalmente individuati tra i diversi obiettivi quali "Particolarmente rilevanti" e cioè di maggiore/massimo interesse – innovativi e prioritari, ai fini della valutazione a rendiconto nella fascia superiore.

Pertanto la somma complessiva a disposizione risulta pari ad € 15.504,23 c.a..

L'art. 144 co. 2 del C.C.P.L. prevede che:

"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. Per la Provincia e gli enti con struttura complessa, ai fini dell'erogazione delle risorse di cui al comma 4, è fissato un budget di struttura (per la Provincia a livello di dipartimento e Agenzie equiparate) determinato sulla base del personale assegnato nelle strutture ricomprese in ciascuno di essi. La Provincia determina idonee modalità di distribuzione delle risorse alle strutture organizzative estranee ai dipartimenti e Agenzie equiparate."*

Allo scopo i Responsabili di servizio titolari della P.O. sono stati informati per tempo delle necessità e per il coinvolgimento del personale dipendente rispettivamente assegnato, per la realizzazione degli obiettivi che sono stati indicati in corso d'anno con gli atti di programmazione approvati e successivi adeguamenti e che verranno successivamente formalizzati.

Il Segretario Reggente della Comunità dott.ssa Donatini Michela ha effettuato in corso d'anno le verifiche ritenute opportune, risultando condivise le linee direttive di riferimento.

E' stata demandata al medesimo Segretario Reggente la stipulazione dell'accordo decentrato previsto dall'art. 143 del FO.R.E.G., nel rispetto dei seguenti indicazioni:

- devono essere coinvolte le figure professionali presenti in servizio di ruolo presso la Comunità nel 2023 ed inoltre le figure professionali assunte a tempo determinato, qualora il servizio complessivamente prestato nel 2023 sia idoneo per consentire la partecipazione agli obiettivi specifici, una volta completato il percorso di inserimento/apprendimento;
- la formalizzazione degli obiettivi specifici assegnati a ciascun dipendente (singolarmente o per la equipe professionale partecipante), viene riferita alla programmazione 2023 che è stata già effettuata in sede di approvazione degli atti programmatici generali (bilancio di previsione e P.E.G. 2023) e successive precisazioni/integrazioni che nel caso possono essere formulate dall'organo di indirizzo competente e condivise con gli uffici;
- nel contesto della programmazione 2023 effettuata e delle effettive necessità che sono state verificate, gli obiettivi specifici mirano a favorire una maggior efficacia ed efficienza delle strutture amministrativo-contabili. Sono stati inoltre formalmente individuati obiettivi ritenuti "Particolarmente rilevanti", e cioè di maggiore/massimo interesse – innovativi e prioritari (con i relativi maggiori adempimenti o nuove iniziative specifiche), per i quali è prevista valutazione a rendiconto nella fascia superiore, in correlazione necessaria con l'effettiva partecipazione individuale che verrà accertata.

Gli importi attribuibili vengono stabiliti tra il minimo di € 50,00 ed il massimo di € 600,00, per dipendente.

L'Amministrazione ha previsto l'aumento del fondo disponibile, integrando con risorse proprie per complessivi € 6.000,00 (art. 137 c.3 CCPL 01.10.2018, massimo 1% del monte salari) in quanto individua tra i diversi obiettivi quelli "Particolarmente rilevanti" e cioè di maggiore/massimo interesse – innovativi e prioritari, ai fini della valutazione a rendiconto nella fascia superiore.

Eventuali risorse connesse ai progetti ritenuti rilevanti che non fossero utilizzate potranno essere destinate agli altri obiettivi formalmente approvati.

Si rileva inoltre che per l'anno 2023 la prima indicazione degli obiettivi specifici è stata effettuata già in sede di approvazione degli atti programmatici generali (bilancio e PEG) ed individuazione delle risorse di budget e del personale assegnato, oltre che con le successive integrazioni, con riferimento ai diversi servizi, Segreteria, Finanziario e Igiene ambientale, Pianificazione, Sociale, ecc.

Gli obiettivi riferiti al FO.R.E.G. sono meglio precisati nelle apposite schede di dettaglio – come in corso di formale approvazione.

Tutto ciò premesso, le parti convengono e sottoscrivono il presente accordo, come segue:

## ACCORDO DECENTRATO

Preso atto della proposta illustrata dal Segretario Reggente della Comunità relativa all'individuazione dei criteri per l'attuazione dell'utilizzo delle risorse del FOREG 2023 che l'Amministrazione intende destinare agli obiettivi specifici:

**a)** Le risorse a disposizione per il finanziamento della quota "obiettivi specifici" per l'anno 2023 vengono stabilite in complessivi presunti € 15.504,23, salvo verifica finale, come di seguito specificato:

- l'importo pari ad € 3.142,58 derivante dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140, che viene riportato per il finanziamento della quota obiettivi specifici sul FO.R.E.G. anno 2023;
- € 6.361,65 risultanti dalle risorse messe a disposizione per il finanziamento della quota "obiettivi specifici" per l'anno 2023 e calcolata nella quota del 10% dell'importo destinato a costituire il Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale;
- risorse proprie per complessivi € 6.000,00 (art. 137 c.3 CCPL 01.10.2018, massimo 1% del monte salari).

**b)** L'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale viene individuato in € 281,00 indicato in via presuntiva sulla base del rapporto tra l'ammontare complessivo reso disponibile per il FOREG 2023 quota "obiettivi specifici" ed il numero complessivo delle figure professionali che vengono coinvolte (attualmente n. 55 dipendenti salvo situazione finale).

**c)** Vengono coinvolte:

- le figure professionali in servizio a tempo determinato nell'anno 2023, qualora il servizio complessivamente prestato nel 2023 sia idoneo per consentire la partecipazione effettiva per la realizzazione degli obiettivi specifici, una volta completato il percorso di inserimento/apprendimento preliminarmente necessario;
- le figure professionali in servizio di ruolo nell'anno 2023, applicandosi gli stessi criteri riportati al punto precedente;
- dipendenti individuati in comando oneroso presso la Comunità nell'anno 2023.

**d)** Gli importi attribuibili vengono stabiliti tra il minimo di € 50,00 ed il massimo di € 600,00, per dipendente.

L'Amministrazione ha previsto l'aumento del fondo disponibile, integrando con risorse proprie per complessivi € 6.000,00 (art. 137 c.3 CCPL 01.10.2018, massimo 1% del monte salari) in quanto individua tra i diversi obiettivi quelli "Particolarmente rilevanti" e cioè di maggiore/massimo interesse – innovativi e prioritari, ai fini della valutazione a rendiconto nella fascia superiore.

Eventuali risorse connesse ai progetti ritenuti rilevanti che non fossero utilizzate potranno essere destinate agli altri obiettivi formalmente approvati.

**e)** Per la liquidazione degli obiettivi specifici a ciascun dipendente verrà riconosciuta l'effettiva partecipazione per il raggiungimento dell'obiettivo stesso, senza considerare a consuntivo coefficienti automatici (ad es. categoria di inquadramento / ore settimanali di servizio).

Le organizzazioni sindacali presenti rilevano la necessità di recuperare le risorse trattenute sulle malattie degli anni precedenti (riferimento art. 137 c. 4 del contratto 2016-18) ad incremento delle risorse inerenti la quota "obiettivi specifici". La Comunità Alto Garda e Ledro ha verificato che anche altri Enti del comparto autonomie locali, non vanno ad alimentare le risorse a disposizione per il finanziamento della quota "obiettivi specifici" con le trattenute per malattia. Di analogo tenore è risultato il confronto con il Consorzio dei Comuni Trentini. In attesa di eventuali successive indicazioni omogenee, la Comunità provvede pertanto a mantenere anche per il 2023 le medesime modalità.

Le organizzazioni sindacali non condividono tale interpretazione e ribadiscono la necessità che il fondo sia incrementato anche dalle ritenute per malattia degli anni precedenti.

Dato atto, secondo quanto riferito dal Segretario Reggente, che i responsabili dei Servizi facenti capo alla Comunità, in collaborazione con il Segretario Reggente, hanno provveduto a condividere gli obiettivi specifici per l'anno in corso che verranno successivamente ufficializzati, avendo ora perfezionato le relative proposte.

### **TEMPI ENTRO CUI GLI OBIETTIVI DEVONO ESSERE REALIZZATI:**

Gli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione devono essere raggiunti nel corso dell'anno 2023.

#### **VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI:**

Secondo quanto prescritto dall'art. 144 c. 2 del C.C.C.L. sottoscritto in data 01.10.2018, scaduto il termine del 31.12.2023, sentito il Segretario Reggente, compete al Responsabile di servizio di ciascuna struttura organizzativa (Servizio Finanziario; Segreteria/Affari generali - personale - edilizia pubblica – agevolata; Istruzione – patrimonio; Pianificazione urbanistica – CPTC; Tutela ambientale; Servizio Socio Assistenziale), valutare se i singoli obiettivi sono stati conseguiti, tenendosi conto dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti.

#### **LE PARTI CONVENGONO QUINDI E SOTTOSCRIVONO**

il presente Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della quota "obiettivi specifici" – FO.R.E.G. per l'anno ANNO 2023, nei contenuti generali come sopra riportati.

Il presente accordo ha validità per l'anno 2023.

Letto, confermato e sottoscritto:

**Donatini Michela** – Segretario Reggente

\_\_\_\_\_ *firmato digitalmente* \_\_\_\_\_

**Vicari Mirko** – per la F.P. - C.G.I.L.

\_\_\_\_\_ *firmato digitalmente* \_\_\_\_\_

**Muraro Loris** – per la Fe.N.A.L.T

\_\_\_\_\_ *firmato digitalmente* \_\_\_\_\_

**Trenti Marco** – per la C.I.S.L. - FPS

\_\_\_\_\_

**Pederzolli Elena** – per la Fe.N.A.L.T

\_\_\_\_\_