

**Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione
della quota "obiettivi specifici" FO.R.E.G.
ANNO 2013**

L'anno **2013** il giorno **28 novembre** alle ore **9.45** presso la sede del Comune di Volano a seguito di regolare convocazione, fra i soggetti di seguito indicati:

per il Comune di Volano: sig. Pasquali Rudi – assessore al personale

per le Organizzazioni sindacali

Patrizia Emanuelli

Maurizio Speziali

ASSENTE

ASSENTE

Rappresentanti Sindacali Aziendali:

Annalisa Simoni

Barbara Perghem

ASSENTE

per la F.P. – C.G.I.L.

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

per la U.I.L. FPL

per la FENALT

per la F.P. – C.G.I.L.

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

per la U.I.L. FPL

per la FENALT

PREMESSO:

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 49 di data 20 gennaio 2012, è stata autorizzata il giorno 25 gennaio 2012 la sottoscrizione in via definitiva dell'accordo 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.

Successivamente in data 3 ottobre 2013 è stato sottoscritto l'Accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per la Riorganizzazione e l'Efficienza Gestionale (FO.R.E.G.) per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio 2013-2015.

L'obiettivo di utilizzo del FO.R.E.G. è quello di incentivare la partecipazione ed il coinvolgimento del personale nelle azioni di riorganizzazione descritte nel Protocollo d'intesa sottoscritto tra Provincia e Organizzazioni sindacali del personale del Comparto Autonomie locali in data 7 settembre 2011 cui hanno aderito, nelle linee generali, con il Protocollo di data 21 settembre 2011, il Consorzio dei comuni trentini e l'U.P.I.P.A..

In particolare 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.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art 10 del citato accordo 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 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 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.

Dopo aver concluso la contrattazione decentrata l’ente provvede all’attribuzione al proprio personale della quota del FO.R.E.G. di cui all’art. 7, comma 2, lett. b), 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 € 3.000,00.-.

La “quota obiettivi specifici” di cui al presente articolo è finanziata dalle risorse del FO.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. 8 di questo accordo.

Nella “quota obiettivi specifici” del FO.R.E.G. confluiscono anche gli importi non erogati della quota B) del Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui agli artt. 97 e seguenti del CCPL 20.10.2003 e s.m..

Il presente accordo ha validità a far data dal 01.01.2013 e sino al 31.12.2013; esso non ha valore oltre detta data di scadenza e dovrà eventualmente essere rinnovato per le annualità successive.

Si destina per la quota “obiettivi, specifici” il 10% delle risorse **FO.R.E.G. attribuite per l’anno 2013.**

Ai sensi per gli effetti di cui all’art. 10 dell’Accordo provinciale del 25 gennaio 2012, le risorse a disposizione per il finanziamento della quota “obiettivi specifici” per l’anno 2013 è pari alla somma complessiva presunta di € 10.909,83, costituita dalle risorse FOREG 2011, 2012 e 2013 e dalle economie non erogate della quota B del Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi - anni precedenti:

FONDO PRODUTTIVITA’

QUOTA A 2009	1.120,65
QUOTA A 2010	1.051,30
QUOTA B 2010	3.646,33

FOREG

OB. SPEC. 2011	756,39
OB. SPEC. 2012	2.167,97

OB. SPEC. 2013

2.167,19

10.909,83

Tutte le figure professionali sono coinvolte e gli importi attribuibili possono variare da un minimo di € 400,00.- ad un massimo di € 727,32.- (€ 10.909,83/15 dipendenti) con un importo medio attribuibile di € 563,66.-.

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

TEMPI ENTRO CUI REALIZZARE GLI OBIETTIVI:

Gli obiettivi devono essere raggiunti entro il 31 .12.2013.

**QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI
(artt. 10 e 11 accordo 25.01.2012)**

da destinarsi alle seguenti situazioni:

1. PERSONALE OPERAIO

Personale coinvolto: 1 operaio cat. B evoluto; 2 operai cat. B base.

Obiettivi:

- a. flessibilità e disponibilità all'intervento per esigenze imprevedibili ed urgenti;
- b. copertura reciproca in caso di assenza per mancata sostituzione;
- c. risparmio di risorse per manutenzioni in economia;
- d. tempestività negli interventi.

2. PERSONALE SERVIZIO TECNICO

Personale coinvolto: 2 collaboratori tecnici cat. C evoluto; 1 coadiutore amministrativo cat. B evoluto; 1 operatore servizi ausiliari cat. B base.

Obiettivi:

- a. copertura reciproca in caso di assenza per mancata sostituzione;
- b. risparmio di risorse a seguito dell'introduzione di budget di spesa;
- c. tempestività degli interventi;
- d. eliminazione di errori o procedimenti non necessari.

3. PERSONALE SERVIZIO SEGRETERIA

Personale coinvolto: 1 assistente amministrativo cat. C livello base; 1 coadiutore amministrativo cat. B livello evoluto in ruolo 30/36 ore settimanali; 1 assistente amministrativo cat. C base 18/36 ore settimanali (addetto all'ufficio relazioni con il pubblico)

Obiettivi:

- a. copertura reciproca in caso di assenza per mancata sostituzione;
- b. risparmio di risorse a seguito dell'introduzione di budget di spesa;

R. 2013

R. 2013

S. 2013

2013

- c. tempestività degli interventi;
- d. eliminazione di errori o procedimenti non necessari.

4. PERSONALE SERVIZIO RAGIONERIA E FINANZE

Personale coinvolto: 1 collaboratore contabile cat. C livello evoluto, 1 assistente contabile cat. C base 28/36 ore settimanali, 1 operatore servizi ausiliari cat. B base

Obiettivi:

- a. copertura reciproca in caso di assenza per mancata sostituzione;
- b. risparmio di risorse a seguito dell'introduzione di budget di spesa;
- c. tempestività degli interventi;
- d. eliminazione di errori o procedimenti non necessari.

5. PERSONALE SERVIZIO AFFARI DEMOGRAFICI ED ECONOMICI

Personale coinvolto: 1 collaboratore amministrativo cat. C livello evoluto, n. 1 coadiutore amministrativo cat. B livello evoluto;

Obiettivi:

- a. copertura reciproca in caso di assenza per mancata sostituzione;
- b. risparmio di risorse a seguito dell'introduzione di budget di spesa;
- c. tempestività degli interventi;
- d. eliminazione di errori o procedimenti non necessari.

6. PERSONALE SERVIZIO BIBLIOTECA

Personale coinvolto: 1 collaboratore bibliotecario cat. C livello evoluto;

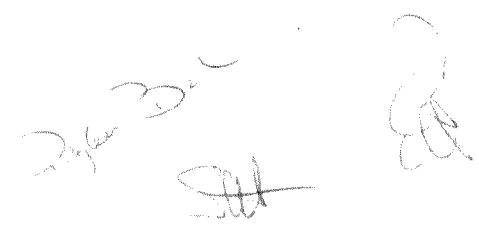
Obiettivi:

- a. risparmio di risorse a seguito dell'introduzione di budget di spesa;
- b. tempestività degli interventi;
- c. volume trattato in un anno di utenza e prestiti;

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI FATTE:

Scaduto il termine del 2013, il Segretario comunale valuterà se i singoli obiettivi sono stati raggiunti nonché le modalità di raggiungimento degli obiettivi fissati proponendo alla Giunta la 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 marzo dell'anno 2014.



SCHEDA DI VALUTAZIONE

Nominativo _____

Periodo considerato dal _____ al _____

Fattori di valutazione:

- a. raggiungimento obiettivi assegnati **SI** **NO**
b. percentuale di raggiungimento degli obiettivi:

[Handwritten signatures and initials]