

Contratto decentrato
Relativo a utilizzo quota "obiettivi specifici" – FO.R.E.G.
ANNO 2020

Data, _____ 2020

per il Comune di Volano
dott.ssa Laura Brunelli

per le Organizzazioni sindacali

sig. Mirko Vicari

Sig. Maurizio Speziali

Sig. Andrea Bassetti
Sig. Muraro Loris

Segretario comunale

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.

Il giorno 3 ottobre 2013 è stato sottoscritto l'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 per il triennio 2013-2015.

In data 23.12.2016 è stato sottoscritto l'Accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2016/2018, biennio economico 2016/2017 relativo al personale del Comparto Autonomie Locali – Area non dirigenziale che ha introdotto al capo III alcune norme di modifica al FO.R.E.G., del quale la Giunta comunale ha preso atto con proprio provvedimento n. 4 di data 01.02.2017.

Il giorno 01 ottobre 2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro 2016-2018, biennio economico 2016-2017, per il personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale e l'accordo di settore stralcio per il personale dei comuni e delle comunità.

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.

- In caso di esigenze particolari o per incentivare attività istituzionali, gli enti possono destinare annualmente ad incremento della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. risorse proprie fino ad un massimo del 1% del monte salari del personale dipendente, evidenziando come tale incremento non costituisca 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 per assenze di cui all'art. 140 comma 6, 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".

Ai sensi dell'art. 144 "criteri per l'erogazione della "quota obiettivi specifici" del CCPL 2016/2018 di data 01.10.2018:

- Il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati ai sensi di questo articolo è pari ad annui lordi € 3.500,00.
- 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. 140 di questo accordo.
- Fermo restando quanto previsto dall'art. 140, comma 5, qualora l'ente non individui obiettivi specifici da finanziare, gli importi sono destinati ad incrementare e consolidare l'ammontare del Fondo per l'anno successivo.

Ai sensi dell'art. 145 "raggiungimento degli obiettivi" del CCPL 2016/2018 di data 01.10.2018:

- In casi eccezionali, adeguatamente motivati, di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore al 100%, l'ente provvede, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, alla proporzionale riduzione delle quote agli stessi riferite. La riduzione della quota obiettivi generali non può essere superiore al 20% dell'importo previsto.
- Eventuali risorse non erogate in base al disposto di cui al comma 1 vanno destinate ad ulteriore finanziamento delle corrispondenti quote. Dette risorse, se riferite alla "quota obiettivi generali", sono disponibili a partire dall'anno successivo a quello cui si riferisce il parziale raggiungimento degli obiettivi, se riferite invece alla "quota obiettivi specifici" sono disponibili dal secondo anno successivo a quello cui si riferisce il parziale raggiungimento degli obiettivi.

PRESO ATTO CHE

- L'Amministrazione Comunale intende individuare il seguente obiettivo generale per l'anno 2020: garantire il raggiungimento di una percentuale pari almeno al 90% degli obiettivi;
- Gli obiettivi specifici possono riguardare a titolo esemplificativo:
 - miglior utilizzazione del personale disponibile al fine di un miglioramento della qualità del servizio;
 - mantenimento di standard di servizio a fronte di assenze non sostituite;
 - incremento di volume dell'attività svolta;
 - avvio di nuovi interventi, prodotti e servizi;
 - introduzione di nuove tecnologie e/o utilizzo di attrezzature complesse e la guida di automezzi speciali;
 - modifica di norme o prassi finalizzate allo snellimento e alla semplificazione delle procedure, alla riduzione dei tempi per la conclusione dei procedimenti, all'abbattimento del lavoro arretrato e alla riduzione di prestazioni straordinarie;
- Gli obiettivi specifici possono altresì considerare attività rientranti in:
 - incentivazione della flessibilizzazione degli orari e riconoscimento di gravose articolazioni dell'orario di lavoro al personale anche connesse alla necessità di garantire il funzionamento degli organi comunali;
 - impiego in via temporanea in attività disagiate e/o rischiose non già oggetto di compenso indennitario previsto dal contratto;
 - modificazione dell'organizzazione del lavoro (autonomia sul lavoro, orientamento al servizio, polivalenza del personale), nonché sperimentazione di nuove forme organizzative, comportanti

misurabili incrementi di efficienza ed efficacia, con particolare riferimento alla diminuzione dei tempi dei procedimenti amministrativi e ad un risparmio di risorse;

- conseguimento di un particolare documentato e verificato arricchimento personale;

- Il limite massimo individuale del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati è pari ad annui lordi € 3.500,00.- ai sensi dell'art. 144 "criteri per l'erogazione della "quota obiettivi specifici" del CCPL 2016/2018 di data 01.10.2018;
- La "quota obiettivi specifici" può essere assegnata solamente a seguito della stipulazione di un accordo decentrato nel quale sono individuati i criteri di ripartizione della suddetta quota ed in particolare le risorse complessivamente a disposizione per il relativo finanziamento, l'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato e le figure professionali coinvolte con l'importo minimo e massimo attribuibile;
- Le disposizioni si applicano anche al personale a tempo determinato.

VISTA inoltre la circolare di data 08.11.2018 del Consorzio dei Comuni Trentini la quale specifica le disposizioni introdotte con il CCPL di data 01.10.2018 ed in particolare le modalità di copertura della quota di finanziamento del FO.R.E.G. e le modalità di destinazione delle risorse.

Dato atto che con delibera della Giunta Comunale dd. 23.07.2020 n. 208 con la quale è stato istituito il fondo anno 2020 per un totale di euro Euro 12.754,37.- . Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino Alto Adige, di cui quota obiettivi specifici pari al 10% per euro 1.275,44;

LE PARTI CONCORDANO PER L'ANNO 2020

1. La quota OBIETTIVI SPECIFICI per l'anno 2020 è quindi così composta:
 - risorse quota obiettivi specifici anno 2020 € 1.275,44.-
 - risorse anno 2019 obiettivi generali € 76,52.-
 - risorse anno 2019 obiettivi specifici € 697,94.-per l'anno 2020 la Giunta comunale non ha effettuato ulteriori stanziamenti a favore del fondo.
2. L'importo massimo è erogabile al raggiungimento del 100% dell'obiettivo.

OBIETTIVI DA PERSEGUIRE **ENTRO IL 31.12.2020**

Obiettivo 1. UFFICIO SEGRETERIA

"AREA TRASPARENZA"

Come previsto dal D.lgs. n. 33/2013 gli Enti pubblici e quindi anche i Comuni sono tenuti al rispetto dei principi di trasparenza, che viene reso concreto anche dalla tenuta obbligatoria all'interno del sito comunale di un'area definita come "Amministrazione trasparente" nella quale vanno inseriti una molteplicità di documenti. Da una verifica effettuata si è resa la stessa necessità di un notevole inserimento dati in modo da renderlo conforme alla normativa in vigore. Il progetto consiste nel rendere a norma di legge con l'inserimento documenti necessari l'area trasparenza. L'eventuale ritardo nella fornitura da parte dei colleghi di non potrà comunque essere imputata alla dipendente nella valutazione del progetto.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
	Ufficio Segreteria	200,00.=	400,00.=



Obiettivo 2. UFFICIO SEGRETERIA

SICUREZZA SUL LAVORO

Da una verifica effettuata è emerso un notevole arretrato nella sistemazione della documentazione e della frequenza di corsi necessari per il personale. Aggiornamento nomine e verifiche ulteriori adempimenti insieme al RSPP.

Obiettivo consiste nella sistemazione dei documenti mancanti per quanto possibile e nel coordinare l'attività dei colleghi nel segnalare i corsi per consentirne l'iscrizioni.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
	<i>Ufficio Segreteria</i>	200,00.=	500,00.=

Obiettivo 3. UFFICIO FINANZIARIO

Da un confronto con il Responsabile del servizio finanziario è necessaria una verifica straordinaria degli eventuali mancati pagamenti da parte dei cittadini/fruitori di servizi per l'invio di solleciti o iscrizioni a ruolo. Quest'anno iniziamo da locazioni, concessioni, legna, strutture comunali, GSE e rette asilo nido.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
	<i>Servizio finanziario</i>	200,00.=	500,00.=

Obiettivo 4. UFFICIO TECNICO

Programma di gestione cimiteri aggiornamento banca dati, smaltimento arretrati anni precedenti relativi ai defunti come gli atti di concessione dei loculi.

PERSONALE COINVOLTO	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
	<i>Servizio tecnico</i>	200,00.=	500,00.=

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI FATTE:

Scaduto il termine del 31.12.2020, il Segretario comunale, sentiti i vari Responsabili dei Servizi/Uffici, 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.

Qualora il fondo stanziato non fosse sufficiente, gli importi attribuibili verranno ridotti in proporzione o erogati sul fondo dell'anno successivo.

