COMUNE DI CASTELNUOVO

(PROVINCIA DI TRENTO)

Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della quota "obiettivi specifici" – FO.R.E.G. anno 2021

Telve/personale/foreg/2021 obiettivi….

L'anno duemilaventuno, il giorno diciassette del mese di settembre alle ore 8.30 in modalità videoconferenza ,a seguito di regolare convocazione, fra i soggetti di seguito indicati:

per il Comune di CASTELNUOVO

Iuni dott.ssa Silvana – Segretario comunale Castelnuovo -

_____ _____

per le Organizzazioni sindacali

__*firma digitale*_____ *per la F.P. - C.G.I.L. (Mirko Vicari)*

__*firma digitale*_____ *per la C.I.S.L. – FPS (Speziali Maurizio)*

__*firma digitale* _____ *per la U.I.L. – FPL (Bassetti Andrea)*

__*firma digitale*_____ *per la FENALT (Muraro Loris)*

PREMESSO :

In data 01.10.2018 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 e l'Accordo di settore per il triennio 2016/2018.

Il menzionato Contratto al capo IV detta disposizioni in tema di "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (F.O.R.E.G.)

Evidenziato che il FO.R.E.G., ai sensi dell'art. 139 del Contratto collettivo provinciale di lavoro area non dirigenziale triennio economico 2016/2018 dd. 01.10.2018, 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.

La liquidazione della "quota obiettivi generali" è ridotta dall'Amministrazione nel caso in cui al dipendente sia stata erogata una sanzione disciplinare superiore alla multa, in proporzione all'entità della sospensione. In caso di licenziamento la quota dell'anno in cui ha avuto luogo non viene erogata.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 143 del citato contratto collettivo 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.

Il presente accordo interessa il personale dipendente.

In tale sede, gli enti destinatari del presente accordo potranno altresì confermare il finanziamento di specifici istituti contrattuali previsti nei CCPL/Accordi di settore per i quali la copertura è posta a carico del previgente Fondo di produttività.

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.

Ai sensi dell'art. 144 comma 2 del citato contratto dd. 01.10.2018, 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 € 322,84 per ciascun progetto.

La "quota obiettivi specifici" di cui al presente articolo è finanziata dalle risorse del FO.R.E.G. residuate 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 del contratto collettivo provinciale dd. 01.10.2018.

Il presente accordo ha validità a far data dal 01.01.2021 e sino al 31.12.2021; 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 dell'art. 7 dell'Accordo di Settore 01.10.2018 , per l'anno 2021, del destinazione del totale del FOREG quota B) è il 10%.

Pertanto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 144 del Contratto collettivo provinciale del 01.10.2018, le risorse a disposizione per il finanziamento della quota "obiettivi specifici" :

- per l'anno 2021 è pari alla somma presunta complessiva di **€ 1.959,18**= sulla base degli importi di cui alla tabella del comma 1 dell'art. 143 e sulla base del numero dei dipendenti equivalenti in servizio nel corso dell'anno 2021; nella composizione di

seguito indicata:

Importo 2021 = 498,59 =
Importo 2020 = 498,59 (quota B del 10% del FOREG anno 2020 – vedi nota prot. 2873 /2020- lo scorso anno causa problemi logistici emergenza covid 19
Importo 2019 = EURO 962,00 (importo che incrementa il fondo "quota obiettivi specifici" dell'anno 2020 in quanto nell'anno 2018 in seguito alle valutazioni effettuate (vedi nota prot.3004/2019) non sono stati erogati euro 962,00 (art. 145 del contratto provinciale di lavoro –area non dirigenziale – dd. 01.10.2018-).

Tutte le figure professionali comunali sono potenzialmente coinvolte.

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

L'Amministrazione comunale si impegna a valutare per l'anno 2022 l'incremento del fondo attraverso risorse aggiuntive fino all'1% del monte salari, come previsto dall'art. 137 comma 3 CCPL 2016-2018.

TEMPI ENTRO CUI REALIZZARE GLI OBIETTIVI:

Gli obiettivi devono essere raggiunti entro il 31.12.2021

UFFICI E DIPENDENTI COINVOLTI

Obiettivo 1

Gestione attività di rilascio permessi, tenuta del relativo registro prenotazioni sala parrocchiale, e malghe comunali.
Attivazione opzione donazione organi su carta identità elettronica.
Trascrizione atti di stato civile inerenti l'acquisto della cittadinanza ai sensi della Legge 379/2000 e sistemazione delle relative posizioni AIRE ed elettorale: n. pratiche 15.
Progetto accompagnamento trasformazione digitale del Comune – attivazione servizio prenotazione appuntamento rilascio carta identità elettronica su piattaforma digitale del Consorzio comuni trentini (incremento attività) .
Rinnovo concessioni mercatali . (ricorrente ogni 10 anni circa incremento attività)

PERSONALE COINVOLTO (profilo professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
[redacted]	[redacted]	*150,00*	*322,84*

Obiettivo 2

Espletamento compito di competenza del referente covid , nominato a seguito di apposita formazione erogata dal Servizio UOPSAL . (con nota dd. 21.04.2020 prot. 2035 è stata chiesta apposita disponibilità a tutto il personale con indicazione di riconoscimento di 150,00/annuo per l'espletamento di tale compito).

PERSONALE COINVOLTO (profilo professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile
[redacted]	[redacted]	*300,00*

Obiettivo 3

Attivazione pratiche on line.
Gestione archivio informatico pratiche edilizie con programma Gisocm.

PERSONALE COINVOLTO (profilo professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
[redacted]	[redacted]	*150,00*	*322,84*

Obiettivo 4

Elaborazione , inserimento programma atti , perfezionamento notifiche , trasmissione ai competenti uffici Ordinanze Covid. (incremento attività nell'anno 2020 ci sono state n. 17 ordinanze e nei primi 5 mesi dell'anno 2021 n. 39)
Incremento dell'attività di vigilanza sul territorio con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche.

PERSONALE COINVOLTO (profilo professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
[redacted]	[redacted]	*150,00*	*322,84*

Obiettivo 5

Verificare la data di scadenza dei presidi di pronto soccorso in tutte le cassette presenti nei locali e negli automezzi comunali.

PERSONALE COINVOLTO (profilo professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
[redacted]	[redacted]	*20,00*	*22,50*
[redacted]	[redacted]	*20,00*	*22,50*

[redacted]

Obiettivo 6

Gestione del servizio sgombero neve e spargimento sale, pulizia aree pubbliche eseguiti fuori dalle normali giornate lavorative ed ai normali orari di lavoro.
(flessibilità del personale dipendente)

PERSONALE COINVOLTO (profilo professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
[redacted]	[redacted]	*150,00*	*322,83*
[redacted]	[redacted]	*150,00*	*322,83*

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI FATTE

Scaduto il termine del 31.12.2021, il Segretario comunale valuterà se i singoli obiettivi sono stati raggiunti nonché le modalità di raggiungimento degli obiettivi fissati provvedendo alla 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 maggio dell'anno 2022.

TOTALE PROGETTO: EURO 1.959,18