



COMUNE DI RONCHI VALSUGANA

PROVINCIA DI TRENTO

Verbale di deliberazione N. 54

della Giunta comunale

OGGETTO: "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale".
Ripartizione quota per obiettivi specifici anno 2022.

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** addì **venticinque** del mese di **luglio**, alle ore 21.30, Solita sala delle Adunanze, a seguito di regolari avvisi, recapitati a termine di legge, si è convocata la Giunta comunale.

.

Presenti i signori:

1. Ganarin Federico Maria - Sindaco
2. Ganarin Luca - Vicesindaco
3. Debortoli Francesca - Assessore

Assenti	
giust.	ingiust.

Assiste il Vicesegretario Comunale Campaldini dott.ssa Alessia.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Signor Ganarin Federico Maria, nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

OGGETTO: ***“Fondo per la riorganizzazione e l’efficienza gestionale”. Ripartizione quota per obiettivi specifici anno 2022.***

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- in data 01.10.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCPL del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018 che prevede i nuovi criteri per l'erogazione del F.O.R.E.G.;
Considerato che l'obiettivo di utilizzo del F.O.R.E.G. è quello di incentivare la partecipazione e di coinvolgimento del personale nelle azioni di riorganizzazione descritte nel Protocollo di Intesa sottoscritto fra la Provincia e le Organizzazioni Sindacali del personale del comparto autonomie locali in data 07.09.2011, cui hanno aderito, nelle linee generali, con il Protocollo di data 21.09.2011 anche il Consorzio dei Comuni Trentini e l'U.P.I.P.A.

Verificato che il fondo è costituito da due quote e rispettivamente la "quota obiettivi generali", legata al raggiungimento degli obiettivi appunto generali dell'Amministrazione (ad esempio quelli indicati nell'atto di indirizzo o PEG - da un minimo del 75% ad un massimo del 90%) e la "quota obiettivi specifici" legata a particolari scopi e finalità dell'Amministrazione ed oggetto di contrattazione decentrata (da un minimo del 10% ad un massimo del 25%).

Visto quanto disposto dall'art. 144 "Criteri per l'erogazione della "quota obiettivi specifici" del CCPL dd. 01.10.2018, che recita:

1. Dopo aver concluso la contrattazione decentrata di cui al precedente art. 143, l'ente provvede all'attribuzione al proprio personale della quota del F.O.R.E.G. denominata "quota obiettivi specifici", sulla base della realizzazione di obiettivi specifici fissati dall'ente medesimo.
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.
3. 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.=.
4. La "quota obiettivi specifici" di cui al presente articolo è finanziata, a partire dall'anno 2012, dalle risorse del F.O.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.
5. 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.
6. (...omissis...)
7. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al personale a tempo determinato.

Visto che l'articolo 143 del CCPL dd. 01.10.2018 prevede che, prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del F.O.R.E.G., l'amministrazione comunale stipuli con le organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quale si definiscono, in coerenza con l'accordo stesso:

- a) Le risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici";
- b) L'ammontare medio del compenso incentivante attribuito al personale individuato;
- c) Le figure professionali coinvolte e gli importi minimo e massimo alle stesse attribuite.

Richiamata la determinazione del Servizio segreteria n. 112 dd. 20.07.2022 di "Costituzione del FOREG per l'anno 2022";

Visto ed esaminato l'Accordo decentrato, allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione.

Visto che sulla proposta di deliberazione è stato espresso parere favorevole di regolarità tecnico amministrativa, per quanto di competenza, da parte del Vicesegretario gest. associata, ai sensi dell'art. 185 del Codice degli Enti locali della Regione Trentino Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018, n. 2.

Visto che sulla proposta di deliberazione è stato espresso parere favorevole di regolarità contabile, comprensivo dell'attestazione di copertura finanziaria, per quanto di competenza, da parte del Vicesegretario gest. associata, ai sensi dell'art. 185 del Codice degli Enti locali della Regione Trentino Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018, n. 2

Visto il Codice degli Enti locali della Regione Trentino Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018, n. 2.

Visto il Regolamento organico del personale dipendente, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 4 del 23.02.2000, esecutiva, così come successivamente modificato con deliberazioni consiliari n. 35 dd. 19.07.2000 e n. 9 dd. 09.03.2016, esecutive.

Ad unanimità di voti palesi, espressi per alzata di mano, il cui esito è stato constatato e proclamato dal Sindaco;

DELIBERA

1. di stabilire, per le motivazioni esposte nelle premesse, nel 25% la quota percentuale obiettivi specifici anno 2022 del F.O.R.E.G., pari ad € 861,75.= a cui viene sommata la quota di € 0.= non erogata nell'anno 2021 per economie di spesa 2021.
2. di determinare, come da suggerimento delle OO.SS, in € 795,00 l'integrazione del Fondo quota B anno 2022, con le risorse aggiuntive stabilite entro il massimo dell'1% del monte salari, previsto dal CCPL;
3. di approvare, per quanto meglio specificato in premessa, l'accordo decentrato per la definizione dei criteri di ripartizione della quota "obiettivi specifici" del Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (F.O.R.E.G.) per l'anno 2022, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;
4. di demandare, altresì, al Vicesegretario gest. associata la stipulazione dell'accordo decentrato di cui al precedente punto 2;
5. di impegnare gli importi di cui ai commi 1 e 2 ai capitoli 10171 art. 6, 10161 art. 3, 10121 art. 12 e 10811 art. 6 del bilancio di previsione 2022-2024, anno 2022, importi che verranno liquidati totalmente o parzialmente in sede di attribuzione dei punteggi entro il mese di marzo dell'anno successivo;
6. di dare evidenza, e ciò ai sensi dell'art. 4 della L.P. 30.11.1992, n. 23, al fatto che avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso amministrativo ex art. 183 del Codice degli Enti locali della Regione Trentino Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018, n. 2, durante il periodo di pubblicazione, nonché ricorso straordinario ex art. 8 del D.P.R. 24.11.1971, n. 1199, entro 120 giorni e ricorso giurisdizionale ex artt. 13 e 29 del D.Lgs. 02.07.2010, n. 104, entro 60 giorni;
7. di specificare altresì che, ai sensi dell'art. 4, comma 4, della L.P. 30.11.1992, n. 23, avverso il presente atto è ammesso ricorso al Giudice ordinario, in funzione di Giudice del lavoro, previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione, ai sensi degli artt. 63 e 65 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165.

Data lettura del presente verbale, lo stesso viene approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Ganarin Federico Maria

IL VICESEGRETARIO COMUNALE
Campaldini dott.ssa Alessia

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli art. 20 e 21 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

**Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione
della quota “obiettivi specifici” – FO.R.E.G.
ANNO 2022**

L'anno 2022 il giorno _____ del mese di _____ alle ore _____ presso il Comune di Ronchi Valsugana/Consorzio dei Comuni trentini, a seguito di regolare convocazione, fra i soggetti di seguito indicati:

per il Comune di Ronchi Valsugana: dott.ssa Alessia Campaldini – Vicesegretario gestione associata
per le Organizzazioni sindacali

_____ 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 :

In data 01.10.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCPL del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018, di cui si richiamano gli artt. 137 e segg.

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.

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 CCPL, 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 del CCPL 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.

2. In tale sede, gli enti destinatari del presente CCPL 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, con riferimento all'anno 2022, della quota del FO.R.E.G. di cui all'art. 139, comma 1, 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 € 3.500,00.=

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 CCPL.

Il presente accordo ha validità a far data dal 01.01.2022 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'art. 137 del CCPL dd. 01.10.2018, le risorse a disposizione per il finanziamento della quota "obiettivi specifici" è pari alla somma **complessiva presunta, di € 861,75** costituita dalle risorse FOREG 2022, che comprende le risorse non attribuite nell'anno precedente e accantonate nel 2021 (pari a 0); **Per il 2022 si intende anche aumentare le risorse da mettere a disposizione in aggiunta a quelle ordinarie per la costituzione del Foreg quota B, entro il massimo dell'1% del monte salari, come previsto dal CCPL, per un importo di € 795,00. Il totale attribuibile risulta quindi € 1.656,75.**

Con deliberazioni n. 85 dd. 27.06.2016, n. 38 dd. 27.06.2016 e n. 59 dd. 27.08.2016 i Comuni rispettivamente di Roncegno Terme, Ronchi Valsugana e Torcegno hanno approvato il progetto di riorganizzazione di tutti i compiti e le attività da gestire in forma associata, ai sensi della L.P. 3/2006.

A far data dal 01.08.2016, con Convenzioni sottoscritte il 29.07.2016 sono state avviate le gestioni associate tra i Comuni di Roncegno Terme, Ronchi Valsugana e Torcegno per il Servizio Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico e del Servizio di Segreteria, mentre a far data dal 01.01.2017, con Convenzioni sottoscritte in data 30.12.2016 sono state avviate le gestioni associate fra gli stessi Comuni relativamente ai Servizi Tecnico, Finanziario, Tributi e Commercio;

Il compenso incentivante sarà attribuito ai dipendenti che, nell'ambito delle gestioni associate hanno visto aumentato il carico di lavoro in qualità di Responsabili di servizio di due Comuni (Torcegno e Ronchi Valsugana) e in generale a tutti i dipendenti che hanno contribuito a collaborare negli adempimenti congiunti dei relativi Servizi di riferimento in gestione associata.

L'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato è di € 552,25.= indicato in via presuntiva sulla base dell'ammontare del F.O.R.E.G. – quota B dell'anno 2022.

Le figure coinvolte sono quelle riconducibili al Collaboratore Amministrativo e Contabile, Assistente tecnico e Operaio e gli importi potenzialmente attribuibili possono variare da un minimo di € 100,00.= ad un massimo di € 700,00.=.

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

TEMPI ENTRO CUI REALIZZARE GLI OBIETTIVI:

Gli obiettivi devono essere raggiunti entro il 31.12.2022.

UFFICI E DIPENDENTI COINVOLTI

Obiettivo 1

a) Maggiore aggravio di lavoro dovuto allo svolgimento di tutti gli adempimenti necessari per la realizzazione del progetto di gestione associata fra i Comuni di Torcegno e Ronchi Valsugana per il Servizio demografico:

PERSONALE COINVOLTO (figura professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
===	===	===	===

Obiettivo 2

b) Maggiore aggravio di lavoro dovuto alla collaborazione con la gestione associata fra i Comuni di Roncegno Terme, Torcegno e Ronchi Valsugana per il Servizio finanziario:

PERSONALE COINVOLTO (figura professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
<i>Pompermaier Claudio – Collaboratore contabile - Responsabile</i>	<i>Servizio finanziario</i>	<i>100,00</i>	<i>552,25</i>

Obiettivo 3

c) Maggiore aggravio di lavoro dovuto allo svolgimento di tutti gli adempimenti necessari per la realizzazione del progetto di gestione associata fra i Comuni di Roncegno Terme e Ronchi Valsugana per il Servizio tecnico e maggiore responsabilità attribuita:

PERSONALE COINVOLTO (figura professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
<i>Designori Corrado – Assistente Tecnico</i>	<i>Servizio Tecnico</i>	<i>100,00</i>	<i>552,25</i>

Obiettivo 4

d) Maggiore impegno dovuto alla collaborazione fra gli operai dei cantieri dei rispettivi comuni nella gestione del cantiere comunale secondo il progetto di gestione associata fra i Comuni di Torcegno e

Ronchi Valsugana, alle dipendenze dell'Ufficio tecnico:

PERSONALE COINVOLTO (figura professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
Caumo Flavio – Operaio specializzato	Servizio Tecnico	100,00	552,25

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI FATTE:

Scaduto il termine del 31.12.2022, il Vicesegretario gest. associata valuterà se i singoli obiettivi sono stati raggiunti nonché le modalità di raggiungimento degli obiettivi fissati adottando poi il provvedimento per 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 2023.

Ai fini della dimostrazione del raggiungimento degli obiettivi oggetto del presente accordo, si stabilisce che saranno valutati con i seguenti parametri:

SCHEMA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 1

Nominativo:===

Periodo considerato dal === al === (tempo determinato)

Fattori di valutazione:

a. raggiungimento obiettivi assegnati **SI** **NO**

b. modalità di raggiungimento degli obiettivi :

obiettivo 1	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
insufficiente	punti	0		
sufficiente	punti	1		
Buono	punti	2		
Ottimo	punti	3		

SCHEMA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 2

Nominativo Pompermaier Claudio

Periodo considerato dal 01.01.2022 al 31.12.2022

Fattori di valutazione:

a. raggiungimento obiettivi assegnati **SI** **NO**

b. modalità di raggiungimento degli obiettivi :

obiettivo 2	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
insufficiente	punti	0		
sufficiente	punti	1		

Buono	punti	2		
-------	-------	---	--	--

SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 3

Nominativo Designori Corrado

Periodo considerato dal 01.01.2022 al 31.12.2022

Fattori di valutazione:

a. raggiungimento obiettivi assegnati **SI** **NO**

b. modalità di raggiungimento degli obiettivi :

obiettivo 3	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
insufficiente	punti	0		
sufficiente	punti	1		
Buono	punti	2		
Ottimo	punti	3		

SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 4

Nominativo Caumo Flavio

Periodo considerato dal 01.01.2022 al 31.12.2022

Fattori di valutazione:

a. raggiungimento obiettivi assegnati **SI** **NO**

b. modalità di raggiungimento degli obiettivi :

obiettivo 4	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
insufficiente	punti	0		
sufficiente	punti	1		
Buono	punti	2		
Ottimo	punti	3		