



COMUNE DI LEDRO

Provincia di Trento

Numero di protocollo associato
al documento come metadato (D.P.C.M. 3.12.2013, art. 20).
Verificare l'oggetto della PEC o i files allegati alla medesima.
Data di registrazione inclusa nella segnatura di protocollo.

Verbale di contrattazione decentrata

Il giorno 30.01.2019 alle ore 10,00, presso il Municipio del Comune di Ledro, a seguito di regolare convocazione, si è svolto un incontro tra l'Amministrazione comunale, rappresentata dal segretario comunale dottoressa Lorena Giovanelli e la delegazione sindacale composta da:

per la C.G.I.L. - Funzione pubblica Patrizia Emanuelli

per la C.I.S.L. - F.P.S. Maurizio Speziali

per U.I.L. FPL - Settore Enti Locali Andrea Bassetti

per la FE.N.A.L.T. - Enti Locali Michele Zonta

Premesso che:

- l'art. 174 comma 4 del Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2, prevede che ai contratti collettivi è demandata l'individuazione degli ambiti di contrattazione integrativa decentrata;
- in base all'art. 5 del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali - area non dirigenziale - sottoscritto in data 01.10.2018, il sistema della contrattazione collettiva è strutturato sui seguenti 2 livelli: a) accordo di comparto; b) contratto decentrato per singole amministrazioni;
- la contrattazione decentrata per singole amministrazioni, per i Comuni e loro Consorzi ha luogo sulle materie elencate al comma 3) del citato art. 5 del vigente C.C.P.L. ed, in particolare, per l'individuazione dei criteri di ripartizione della quota obiettivi specifici del F.O.R.E.G.;

vengono discussi i seguenti punti all'ordine del giorno:

- **FO.R.E.G.:**
 - a) *risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici";*
 - b) *ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;*
 - c) *figure professionali coinvolte, importi minimo e massimo alle stesse attribuibili e modalità attuative;*
 - d) *criteri di selettività al fine di valorizzare il merito partecipativo individuale e/o collettivo.*

FO.R.E.G. - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale FO.R.E.G. è disciplinato dal capo IV del C.C.P.L. 01.10.2018, il cui obiettivo è quello di incentivare la partecipazione ed il coinvolgimento del personale nelle azioni di riorganizzazione e di efficientamento gestionale dell'amministrazione, introducendo un sistema di incentivazione legato agli obiettivi (generali e specifici).

In particolare:

- l'art. 137 "Finanziamento del F.O.R.E.G." al comma 1 stabilisce che a decorrere dal 1 gennaio 2018 il F.o.r.e.g. è finanziato a regime dalle risorse risultanti dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno indicati nell'articolo stesso;
- l'art. 139 stabilisce che il F.o.r.e.g. è costituito da due quote: 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 ovvero alla realizzazione del programma di attività dell'ente o delle sue strutture organizzative, e la "quota obiettivi specifici", volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura;

- l'art. 140 "Criteri per l'erogazione della quota obiettivi generali" prevede che gli importi annui lordi spettanti a titolo di "quota obiettivi generali" a decorrere dal 2018 sono stabiliti a livello di ente, entro i limiti massimi e minimi stabiliti in sede di accordo di settore. L'art. 7 dell'accordo di settore 01.10.2018 prevede la possibilità per l'ente di destinare risorse agli obiettivi specifici nella percentuale variabile dal 10% al 25%. In sostanza l'ente può decidere quante risorse destinare agli obiettivi specifici nei limiti suddetti e, di conseguenza, determinare la quota F.o.r.e.g. da utilizzare sugli obiettivi generali nella fascia tra il 75 ed il 90% del F.o.r.e.g.;
- ai fini della distribuzione del fondo il C.C.P.L. prevede che:
 - sono esclusi i dipendenti titolari di posizione organizzativa;
 - la quota obiettivi generali è erogata in un'unica soluzione entro il mese di giugno con riferimento al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente relativi all'anno precedente;
 - per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene applicata la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minore orario di servizio;
 - per il personale a tempo determinato la quota viene erogata purché abbia prestato nell'anno almeno 30 giorni di lavoro, nonché al personale messo a disposizione di altri enti, con spesa a carico del bilancio dell'ente, qualora tale fondo non venga erogato dall'ente dove il dipendente presta il proprio servizio;
- eventuali somme destinate al finanziamento del F.o.r.e.g. e non erogate negli esercizi precedenti, incrementate degli importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140 sono riportate sul F.o.r.e.g. degli anni successivi per il finanziamento della quota obiettivi specifici. Nel caso in cui l'amministrazione non provveda, per un periodo di tre anni all'assegnazione degli obiettivi specifici, le relative risorse saranno destinate ad ulteriore finanziamento della "quota obiettivi generali";
- l'art. 143 "Contrattazione decentrata" prevede che, prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del F.o.r.e.g., gli enti destinatari del C.C.P.L. stipulano con le Organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione di criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quale saranno definiti, in coerenza con le previsioni contrattuali:
 - 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 degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile.

RISORSE COMPLESSIVAMENTE A DISPOSIZIONE PER IL FINANZIAMENTO DELLA "QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI" E AMMONTARE MEDIO DEL COMPENSO INCENTIVANTE ATTRIBUIBILE AL PERSONALE

Il Comune di Ledro ha erogato la "quota obiettivi specifici" del F.o.r.e.g. relativo all'annualità 2013 e precedenti (come risulta dalla documentazione in atti: Accordo decentrato sottoscritto in data 06.05.2013; determinazioni del Segretario comunale n. 234 dd. 17.05.2013 e n. 620 dd. 25.11.2014).

La "quota obiettivi generali" del F.o.r.e.g. è stata liquidata annualmente ai dipendenti aventi diritto, come previsto dal C.C.P.L.

Con determinazione del Segretario comunale n. 586 dd. 21.11.2018, è stato:

- 1) quantificato per l'anno 2018 il fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (F.o.r.e.g.) secondo quanto previsto dagli artt. 137 e seguenti del C.C.P.L. sottoscritto in data 01 ottobre 2018 in € 47.842,32;
- 2) fissata nella percentuale del 25% la quota obiettivi specifici, rinviando alla trattativa decentrata l'individuazione dei criteri di ripartizione;
- 3) dato atto che il fondo sarà incrementato delle risorse accumulate fino al 2016 a titolo di quota obiettivi specifici e non erogate negli esercizi precedenti, che confluiranno nella quota obiettivi generali ai sensi dell'art. 137 comma 4 del C.C.P.L..

Pertanto si procede alla determinazione del fondo destinato al finanziamento della quota obiettivi specifici nel seguente modo:

Anno	Totale fondo	Quota B – obiettivi specifici 10%	Economie da assenze art. 140 c. 6
2017	43.528,62	9.413,99	205,97

Anno	Totale fondo	Quota A – obiettivi generali 75%	Quota B – obiettivi specifici 25%
2018	47.842,32	35.881,74	11.960,58

Totale risorse destinate complessivamente al finanziamento della "quota obiettivi specifici":

€ 21.580,54

Considerata la dotazione organica del Comune di Ledro, i dipendenti coinvolti sono 50 (escluso il segretario comunale e i titolari di posizione organizzativa) e pertanto l'importo medio può essere calcolato in lordi € 431,61.

FIGURE PROFESSIONALI COINVOLTE, IMPORTI MINIMO E MASSIMO ALLE STESSE ATTRIBUIBILI E MODALITA' ATTUATIVE

Sono coinvolte tutte le figure professionali, anche a tempo determinato che abbia prestato nell'anno 2019 almeno 30 giorni di lavoro, con l'esclusione del segretario comunale e dei titolari di posizione organizzativa.

Il limite massimo del compenso attribuibile a ciascun dipendente coinvolto nella realizzazione degli obiettivi specifici viene fissato in € 1.500,00 lordi, da proporzionare al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al grado di partecipazione del singolo lavoratore.

L'importo minimo attribuibile a ciascun dipendente viene fissato in € 50,00, da proporzionare al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al grado di partecipazione del singolo lavoratore.

In sede di individuazione degli obiettivi specifici verrà definitiva anche la tempistica per la loro realizzazione, che in ogni caso non potrà essere superiore al 31.03.2020.

Il presente accordo ha validità fino al 30.06.2020, termine entro il quale devono essere liquidate le quote del fondo spettanti a ciascun dipendente, in esito all'attività di valutazione.

CRITERI DI SELETTIVITÀ AL FINE DI VALORIZZARE IL MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE E/O COLLETTIVO

In sede di individuazione degli obiettivi specifici di ogni singolo settore/servizio, verrà determinato il coefficiente di partecipazione di ciascun dipendente coinvolto, senza predeterminazione di coefficienti automatici in base alla categoria di inquadramento.

I responsabili dei settori dovranno presentare idonea relazione conclusiva attestante l'attività svolta in merito agli obiettivi assegnati e l'apporto individuale di ciascun soggetto coinvolto. Con apposito provvedimento verrà valutato il raggiungimento dei risultati prefissati dall'obiettivo e liquidata la relativa quota spettante.

La valutazione dell'apporto individuale del dipendente sarà effettuata in base alla percentuale di partecipazione all'obiettivo, tenendo in considerazione il grado di raggiungimento dell'obiettivo a livello di struttura.

Si concorda che verrà data tempestiva informazione alle organizzazioni sindacali degli obiettivi specifici individuati dall'amministrazione.

Letto, accettato e sottoscritto.

Per il Comune di ~~Pieve di~~ Ledro:

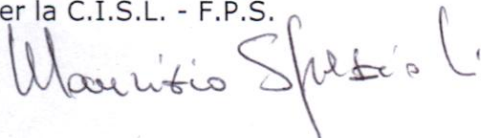


Per la delegazione sindacale:

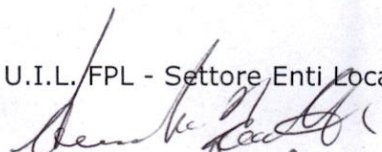
per la C.G.I.L. - Funzione pubblica



per la C.I.S.L. - F.P.S.



per U.I.L./FPL - Settore Enti Locali



per la F.E.N.A.L.T. - Enti Locali

