

**Accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione  
della quota “obiettivi specifici” – FO.R.E.G.  
ANNO 2020**

L'anno 2020 il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_, fra i soggetti di seguito indicati:

per il Comune di Pieve di Bono-Prezzo – Segretario comunale

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*

Allegato A alla deliberazione  
GC n. 171 dd. 28.12.2020  
IL SEGRETARIO  
COMUNALE  
dottoressa Elsa Masè  
(FIRMATO DIGITALMENTE)

**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.

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..

Successivamente, le parti datoriali e sindacali, con l'accordo sottoscritto nei giorni 3 - 11 ottobre 2013, hanno confermato l'operatività dell'accordo FOREG sottoscritto il 25.01.2012 anche per il triennio 2013 - 2015

In data 23 dicembre 2016 è stato sottoscritto l'Accordo Stralcio per il rinnovo del CCPL 2016/2018, Biennio Economico 2016/2017, per il personale del comparto della autonomie locali – area non dirigenziale, sottoscritto in data 23 dicembre 2016;

In data 01.10.2018 sono stati sottoscritti il nuovo CCPL del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale e l'Accordo di settore stralcio per il personale dei comuni e delle comunità

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.**

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 143 del CCPL 2016-2018 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 contratto 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 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, a partire dall'anno 2012, 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 € 3.500,00.=

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/decentrali 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 CCPL 2016-2018.

Il presente accordo ha validità a far data dal 01.01.2020 e sino al 31.12.2020; 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. 144 del CCPL 2016-2018 e della deliberazione della Giunta del Comune di Pieve di Bono-Prezzo n. **28.12.2020**, le risorse a disposizione per il finanziamento della quota “obiettivi specifici” per l'anno 2020 è pari alla somma **complessiva presunta di € 1.490,23.=**, costituita dalle risorse risparmiate dalla distribuzione del FOREG 2019 e dalla quota del 10% del FOREG 2020;

Il suddetto importo viene indicato in via presuntiva come determinato ai sensi dell'art. 137 del CCPL 2016-2018 e viene esattamente quantificato solo in sede di consuntivo 2020

L'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato è di € 135,00.= indicato in via presuntiva sulla base dell'ammontare del F.O.R.E.G. dell'anno 2020

Le figure coinvolte sono tutti i dipendenti comunali con esclusione dei due funzionari a cui è attribuita la posizione organizzativa e gli importi potenzialmente attribuibili possono variare da un minimo di € 50,00.= ad un massimo di € 265,00.=. Gli importi massimi sotto attribuiti potranno subire delle leggere variazioni in più, al momento del calcolo corretto delle risorse disponibili.

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

#### TEMPI ENTRO CUI REALIZZARE GLI OBIETTIVI:

Gli obiettivi devono essere raggiunti entro il 31.12.2019

#### UFFICI E DIPENDENTI COINVOLTI

##### Obiettivo 1

a) Attivazione delle procedure per lo smart workin e svolgimento delle attività essenziali in presenza durante la pandemia

PERSONALE COINVOLTO (figura professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
████████ – Collaboratore amministrativo	Servizio segreteria	50,00	135,00
████████ – Assistente amministrativo	Servizio segreteria	50,00	136,00

##### Obiettivo 2

a) Svolgimento delle attività essenziali in presenza durante la pandemia

PERSONALE COINVOLTO (figura professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
████████ – Assistente Amministrativo	Servizio segreteria – ufficio anagrafe	50,00	136,00

##### Obiettivo 3

a) Organizzazione del servizio di “prestito libri” secondo le norme vigenti in materia di contenimento della pandemia

PERSONALE COINVOLTO (figura professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
████████ Collaboratore amministrativo	Servizio Biblioteca	50,00	135,00

##### Obiettivo 4

a) Svolgimento delle attività essenziali in presenza durante la pandemia

PERSONALE COINVOLTO (figura professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
████████ – Assistente Contabile	Servizio finanziario	50,00	135,00
████████ – Assistente	Servizio finanziario	50,00	135,00

contabile			
-----------	--	--	--

### Obiettivo 5

- a) *Svolgimento delle attività essenziali in presenza durante la pandemia*  
b) *Passaggio del server in-cloud*

PERSONALE COINVOLTO (figura professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
████████ – Coadiutore Tecnico	<i>Servizio tecnico</i>	50,00	135,00
████████ – Assistente Tecnico	<i>Servizio tecnico</i>	50,00	135,00

### Obiettivo 6

- a) *Svolgimento delle attività essenziali in presenza durante la pandemia*

PERSONALE COINVOLTO (figura professionale)	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
████████ – Operaio specializzato	<i>Servizio tecnico</i>	50,00	136,00
████████ – Operaio qualificato	<i>Servizio tecnico</i>	50,00	136,00
████████ – Operaio qualificato	<i>Servizio tecnico</i>	50,00	136,00

### VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI FATTE:

Scaduto il termine del 31.12.2020, il Segretario comunale 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 2020

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

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 1

Nominativo ██████████

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

#### Fattori di valutazione:

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

b. modalità di raggiungimento degli obiettivi :

<b>obiettivo 1</b>	<b>insufficiente</b>	<b>sufficiente</b>	<b>buono</b>	<b>ottimo</b>
--------------------	----------------------	--------------------	--------------	---------------

insufficiente	punti	0		
---------------	-------	---	--	--

sufficiente	punti	1		
Buono	punti	2		
Ottimo	punti	3		

### **SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 1**

Nominativo [REDACTED]

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

*Fattori di valutazione:*

**b.** raggiungimento obiettivi assegnati **SI** **NO**

b modalità di raggiungimento degli obiettivi :

<b>obiettivo 1</b>	<b>insufficiente</b>	<b>sufficiente</b>	<b>buono</b>	<b>ottimo</b>
insufficiente	punti	0		
sufficiente	punti	1		
Buono	punti	2		
Ottimo	punti	3		

### **SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 2**

Nominativo [REDACTED]

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

*Fattori di valutazione:*

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

b modalità di raggiungimento degli obiettivi :

<b>obiettivo 2</b>	<b>insufficiente</b>	<b>sufficiente</b>	<b>buono</b>	<b>ottimo</b>
insufficiente	punti	0		
sufficiente	punti	1		
Buono	punti	2		
Ottimo	punti	3		

### **SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 3**

Nominativo [REDACTED]

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

*Fattori di valutazione:*

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

b modalità di raggiungimento degli obiettivi :

<b>obiettivo 2</b>	<b>insufficiente</b>	<b>sufficiente</b>	<b>buono</b>	<b>ottimo</b>
insufficiente	punti	0		
sufficiente	punti	1		
Buono	punti	2		
Ottimo	punti	3		

### SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 4

Nominativo [REDACTED]

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

Fattori di valutazione:

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

b. modalità di raggiungimento degli obiettivi :

<b>obiettivo 2</b>	<b>insufficiente</b>	<b>sufficiente</b>	<b>buono</b>	<b>ottimo</b>
insufficiente	punti	0		
sufficiente	punti	1		
Buono	punti	2		
Ottimo	punti	3		

### SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 4

Nominativo [REDACTED]

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

Fattori di valutazione:

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

b. modalità di raggiungimento degli obiettivi :

<b>obiettivo 2</b>	<b>insufficiente</b>	<b>sufficiente</b>	<b>buono</b>	<b>ottimo</b>
insufficiente	punti	0		
sufficiente	punti	1		
Buono	punti	2		
Ottimo	punti	3		

### SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 5

Nominativo [REDACTED]

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

Fattori di valutazione:

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

b. modalità di raggiungimento degli obiettivi :

<b>obiettivo 2</b>	<b>insufficiente</b>	<b>sufficiente</b>	<b>buono</b>	<b>ottimo</b>
insufficiente	punti	0		
sufficiente	punti	1		
Buono	punti	2		
Ottimo	punti	3		

### SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 5

Nominativo [REDACTED]

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

Fattori di valutazione:

b. 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		
Ottimo	punti	3		

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 6

Nominativo [REDACTED]

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

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		
Ottimo	punti	3		

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 6

Nominativo [REDACTED]

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

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		
Ottimo	punti	3		

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE - Obiettivo 6

Nominativo [REDACTED]

Periodo considerato dal 01.01.2020 al 31.12.2020

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		
Ottimo	punti	3		

