



COMUNE DI NAVE SAN ROCCO
(Provincia di Trento)

IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO

per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del F.O.R.E.G.
per l'anno 2012 e seguenti

L'anno duemiladodici, il giorno 21 del mese di agosto alle ore 10,55, presso la Sede Municipale di Nave San Rocco, in via 4 novembre 44, a seguito di regolare convocazione, fra i soggetti sotto indicati:

Per l'Amministrazione comunale:

il Segretario comunale d.ssa Claudia Visani, espressamente autorizzata dalla giunta comunale all'avvio della contrattazione decentrata per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del F.O.R.E.G., con deliberazione n. 92 di data 19/06/2012;

Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL Funzione Pubblica	- Carlevaris Carlo - delegato sindacale aziendale; - Regina Bertolini
FPS CISL	- =
UIL - F.P.L.	- =
Fe.N.A.L.T.	- =

Premesso che:

in data 25 gennaio 2012 per il comparto autonomie locali - area non dirigenziale è stato sottoscritto l'accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" di seguito F.O.R.E.G. (di seguito Accordo sul Foreg);

l'accordo disciplina le modalità di costituzione e finanziamento del F.O.R.E.G. nonché i criteri generali di ripartizione;

l'art. 7 dell'accordo precisa che obiettivo di utilizzo del F.O.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.";

il F.O.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;
- b) la "quota obiettivi specifici" volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura;

all'art. 10 l'accordo stabilisce che l'utilizzo delle risorse della "quota obiettivi specifici" è subordinata alla stipulazione di un apposito accordo decentrato con le Organizzazioni sindacali per l'individuazione dei criteri di ripartizione della quota, dando atto:

- delle risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici"
- dell'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;
- delle figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile;

Gli uffici e il numero dei posti per le singole figure professionali costituenti la pianta organica del personale dipendente del Comune di Nave San Rocco sono di seguito indicati:

Categoria.	Livello	Numero dei posti e carico orario	Profilo professionale	Ufficio di appartenenza
=	=	1 a 36 ore settimanali	Segretario comunale di IV classe	Segreteria generale
C	base	1 a 22 ore settimanali	assistente amministrativo	Segreteria generale
C	evoluto	1 a 18 ore settimanali	collaboratore tecnico	Tecnico
B	base	1 a 36 ore settimanali	operaio qualificato polivalente, addetto ai servizi cimiteriali con mansioni anche di necroforo/ fossore, messo e messo notificatore	Tecnico
C	evoluto	1 a 36 ore settimanali	collaboratore amministrativo	Demografico
C	base	1 a 36 ore settimanali	assistente amministrativo	Si precisa che la figura professionale di assistente amministrativo svolge anche mansioni di competenza dell'ufficio di segreteria generale (protocollo- archivio- messo -notificazioni)
C	evoluto	1 a 36 ore settimanali	collaboratore contabile	Ragioneria e Finanza

C	base	1 a 36 ore settimanali	assistente contabile	assistente contabile svolge per 18 ore settimanali mansioni di competenza dell'ufficio demografico.
C	base	1 a 18 ore settimanali	agente di polizia municipale	Vigilanza urbana - attualmente gestito in forma associata -.

Tutti i posti della pianta organica del Comune di Nave San Rocco sono coperti con la sola eccezione di quello di agente di polizia municipale, il cui servizio è garantito dalla convenzione per la gestione associata del Corpo di Polizia locale Rotaliana-Königsberg, con sede in Mezzolombardo.

La Giunta comunale con deliberazione n. 92 di data 19/06/2012 ha costituito il Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale per l'anno 2012 come di seguito indicato:

Categoria.	Livello	n. dipendenti equivalenti	Importo per dipendente	importo parametrato
B	base	1	1.424,00	€ 1.424,00
C	base	2,59	1.580,00	€ 4.086,12
C	evoluto	2,5	1.784,00	€ 4.460,00
totale				€ 9.970,12
COSTITUZIONE FO.R.E.G. 2012				
Art. 3 (Quota a carico Comune)				€ 6.392,77
Articolo 4 (Quota a carico Provincia)				€ 3.577,35
parziale				€ 9.970,12
Incremento nell'ambito dell'1% del monte salari				€ 2.585,01
TOTALE FO.R.E.G 2012				€ 12.555,13
UTILIZZO				
Remunerazione obiettivi generali pari al 75% di € 9.970,12				€ 7.477,59
Remunerazione raggiungimento obiettivi specifici 2012. Importi da regolare con contrattazione decentrata				€ 5.077,54
*di cui € 2.492,53 pari al 25% di € 9.970,12 ed € 2.585,01 di incremento nell'ambito dell'1% del monte salari				

Con il provvedimento la giunta comunale ha autorizzato il Segretario comunale all'avvio della contrattazione decentrata per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del F.O.R.E.G., riservandosi di approvare lo schema di contratto decentrato prima della stipulazione.

Dato atto che tutti gli importi della quota B) del Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui agli articoli 97 e ss del CCPL 20.10.2003 e s.m. sono confluiti nella quota obiettivi specifici dell'anno 2011 e che eventuali quote non erogate confluiranno nella quota obiettivi specifici del FO.RE.G

Le parti come sopra rappresentate, al termine della riunione convengono di approvare la presente ipotesi di accordo decentrato in ordine alla individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del Fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" (F.O.R.E.G.), di cui all'art. 10 dell'Accordo provinciale 25 gennaio 2012.

Successivamente all'approvazione della presente ipotesi di accordo da parte della giunta municipale si procederà alla sottoscrizione del contratto decentrato ex art. 74, comma 4, del D.P.G.R. 1 febbraio 2005, n. 2/L.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO LE PARTI CONVENGONO I CRITERI CHE SEGUONO:

Art. 1

(Decorrenza e durata)

1. Il presente Accordo si applica al personale dipendente del Comune di Nave San Rocco a decorrere dalla data della sua sottoscrizione e la sua validità, compatibilmente con l'evoluzione della normativa contrattuale in merito, si intende protratta di anno in anno salvo che una delle Organizzazioni sindacali non faccia richiesta scritta di revisione entro 60 giorni dall'adozione del provvedimento di costituzione provvisoria del F.O.R.E.G. per l'anno in corso.

Art. 2

(Determinazione delle somme a disposizione per la quota obiettivi specifici)

1. La "quota obiettivi specifici" del F.O.R.E.G. è determinata annualmente, secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale, dopo l'accantonamento della "quota obiettivi generali".
2. Ulteriori risorse nell'ambito massimo dell'1% del monte salari del personale dipendente potranno incrementare la "quota obiettivi specifici" del Foreg compatibilmente con le disponibilità di bilancio.
3. Alle risorse di cui ad 1) sono aggiunte eventuali risorse non erogate per raggiungimento degli obiettivi specifici in misura inferiore al 100%, o per mancata attribuzione degli obiettivi specifici stessi. (CFR: ART. 4, comma 1 lett. f) del presente accordo).
4. Per il 2012 la "quota obiettivi specifici" è quantificata in €. **5.077,54**, così determinati

COSTITUZIONE F.O.R.E.G. 2012	
TOTALE F.O.R.E.G 2012	€ 12.555,13
UTILIZZO	
a) Remunerazione obiettivi generali pari al 75% di €. 9.970,12	€ 7.477,59
b) Remunerazione raggiungimento obiettivi specifici 2012.	*€ 5.077,54
Importi da regolare con contrattazione decentrata	
*di cui € 2.492,53 pari al 25% di €. 9.970,12 ed € 2.585,01 di incremento nell'ambito dell'1% del monte salari.	

Le somme di cui alla lettera b) sono presunte e saranno definite puntualmente entro il 31.01.2013.

5. Tutte le figure professionali sono potenzialmente coinvolte e comprendono i profili professionali degli assistenti amministrativi - assistente amministrativo contabile - collaboratore amministrativo - collaboratore contabile - collaboratore tecnico - operaio polivalente. Partecipano al fondo anche i dipendenti a tempo determinato che abbiano lavorato per almeno 30 giorni all'anno.
6. Gli importi possono variare da un minimo di euro 100,00.=, da attribuirsi a condizione che vi sia l'effettiva partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo specifico, ad un massimo di euro 2.900,00=.
7. L'ammontare medio del compenso "obiettivi specifici" attribuibile è costituito dal rapporto delle somme di cui al precedente comma 4) e il numero dei dipendenti in servizio nell'anno in esame escluso il segretario comunale. Per il 2012 tale rapporto è pari ad euro 725,36=

Art. 3

(Procedura annuale per la definizione degli obiettivi specifici)

1. La procedura annuale per la definizione degli obiettivi specifici e per l'utilizzo della relativa quota è la seguente:

a) La giunta comunale entro il 31/1 di ogni anno a titolo di indirizzo:

- Attribuisce al segretario comunale i fondi del FOREG;
- Assegna l'eventuale incremento da finanziare con risorse proprie nell'ambito dell'1% del monte salari del personale;
- quantifica la percentuale della quota da riservare agli "obiettivi specifici";
- definisce le priorità e i criteri per la definizione degli obiettivi specifici e l'assegnazione agli uffici dei relativi budget di spesa e determina la percentuale di budget da assegnare ai singoli uffici per il raggiungimento degli obiettivi specifici, secondo il prospetto allegato A)

b) il Segretario comunale entro il 15/02 di ogni anno:

- calcola l'ammontare presunto del F.O.R.E.G. applicando gli importi annui lordi per dipendente equivalente previsti dall'Accordo sul Foreg al personale che si prevede presti servizio nell'anno stesso;
- quantifica, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, l'eventuale incremento da finanziare con risorse proprie nell'ambito dell'1% del monte salari del personale;
- quantifica la quota da riservare agli "obiettivi specifici" da perseguire nell'anno di riferimento comprese le eventuali risorse aggiuntive previste al precedente punto 3) dell'art. 2;
- sulla base degli indirizzi della giunta comunale sintetizzati nel prospetto allegato A), formalizza gli obiettivi specifici dei medesimi Uffici utilizzando la scheda di cui all'allegato B) e, sentiti i responsabili degli Uffici, individua i dipendenti cui assegnare gli obiettivi specifici determinati, indicando la percentuale di utilizzo del budget assegnato per ciascun obiettivo nonché gli elementi che concorrono a specificarlo come previsto dal successivo art. 5 comma 2;
- i Responsabili degli uffici informano i dipendenti degli obiettivi specifici da raggiungere e riferiscono al segretario comunale;
- Il Segretario comunale convoca le Organizzazioni sindacali per l'individuazione dei criteri di ripartizione della quota obiettivi specifici, come previsto all'articolo 10 dell'accordo FO.RE.G.;

c) il Segretario comunale:



- entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo di cui al punto precedente consegna ai dipendenti coinvolti copia della scheda contenente gli obiettivi specifici di cui all'allegato B);
 - sentiti i responsabili degli uffici entro il 30/4 dell'anno successivo, a consuntivo, valuta per ogni obiettivo i risultati conseguiti e l'apporto di ciascun dipendente coinvolto attraverso la compilazione di copia dell'allegato B).
- d) una volta raccolti i dati di tutto il personale il soggetto competente provvederà alla liquidazione del fondo entro il successivo mese di luglio.
- e) la parte di quota non utilizzata, a causa del mancato raggiungimento di uno o più obiettivi specifici, confluirà nella "quota obiettivi specifici" dell'Ente del secondo anno successivo cui si riferisce il parziale raggiungimento degli obiettivi.
- f) nel caso un anno si verifichi la mancata assegnazione della quota obiettivi specifici, l'intera quota non utilizzata confluirà nella "quota obiettivi specifici" dell'Ente dell'anno successivo cui si riferisce il parziale raggiungimento degli obiettivi
2. In via transitoria, per l'anno 2012, le procedure sopra indicate devono essere date entro il 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

Art. 5

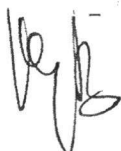
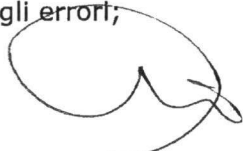
(Caratteristiche degli obiettivi specifici)

1. Gli obiettivi specifici devono essere:
- a) rilevanti e pertinenti alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) coerenti con tutti gli atti di pianificazione;
 - c) specifici e misurabili;
 - d) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
 - e) riferibili a un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; per particolari obiettivi può essere prevista una durata diversa;
 - f) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.
2. Gli obiettivi devono indicare:
- a) le azioni concrete che devono essere svolte per la loro realizzazione;
 - b) la tempistica di riferimento;
 - c) la percentuale di *budget* finanziario assegnata;
 - d) le risorse umane assegnate;
 - e) le risorse strumentali assegnate;
 - f) gli indicatori di risultato;
 - g) la programmazione di riferimento.

Art. 6

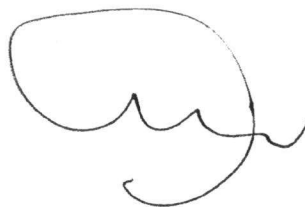
(Contenuti degli obiettivi specifici)

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 11 dell'Accordo sul Foreg, gli obiettivi specifici possono riguardare:
- miglior utilizzazione del personale disponibile al fine di un miglioramento della qualità del servizio;
 - aumento della copertura del servizio;
 - eliminazione degli errori;


- eliminazione dei procedimenti inutili e non necessari;
 - mantenimento di standard di servizio a fronte di temporanee assenze non sostituite;
 - riduzione della tempistica;
 - volume di lavoro trattato in un anno;
 - avvio di nuove attività (interne/esterne);
 - tempestività degli interventi;
 - risoluzione questioni giacenti;
 - incremento di volume dell'attività svolta;
 - avvio di nuovi interventi, prodotti e servizi;
 - introduzione di nuove tecnologie e/o utilizzo di attrezzature complesse;
 - 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;
2. Tra gli obiettivi specifici dei singoli Uffici devono essere considerati gli obiettivi dell'atto programmatico di indirizzo, che coinvolgono tutto o parte del personale dell'Ufficio stesso e che non costituiscono obiettivi generali dell'ente.
3. Gli obiettivi specifici possono altresì considerare attività rientranti in:
- incentivazione della flessibilizzazione degli orari e riconoscimento di gravose articolazioni dell'orario di lavoro del personale
 - 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 concreta dei tempi dei procedimenti amministrativi e ad un misurabile risparmio di risorse;
- conseguimento di un particolare documentato e verificato arricchimento professionale
4. Non possono essere considerati tra gli obiettivi specifici:
- obiettivi che si configurano come lavori ordinari;
 - obiettivi che richiedono lavoro straordinario non quantificato o con costi eccessivi e/o sproporzionati;
 - obiettivi che richiedono l'assegnazione di risorse tecnologiche non sostenibili rispetto ai budget assegnati o sproporzionate rispetto agli obiettivi;
 - obiettivi con contenuto troppo generico o troppo ampio (devono essere misurabili e definiti nel tempo);
5. Il segretario comunale può ripartire le quote assegnate ai singoli Uffici su più obiettivi, come definito nei punti precedenti.

Letto, approvato e sottoscritto, unitamente agli allegati A) e B)



Allegato A)



COMUNE DI NAVE SAN ROCCO
(Provincia di Trento)

FO.R.E.G.
Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale
"quota obiettivi specifici"

Anno _____

SINTESI DEGLI OBIETTIVI

Nr.	Ufficio	Obiettivo specifico (descrizione)	Percentuale del budget rispetto al budget assegnato	profillo professionali che si intendono coinvolgere

Allegato B)



COMUNE DI NAVE SAN ROCCO
(Provincia di Trento)

FO.R.E.G.
Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale
"quota obiettivi specifici"

SCHEDA OBIETTIVO N. _____		
UFFICIO		
TITOLO OBIETTIVO		
% BUDGET ASSEGNATO		
IMPORTO FOREG PRESUNTO		
PROGRAMMAZIONE DI RIFERIMENTO		
DESCRIZIONE OBIETTIVO		
PERSONALE COINVOLTO		
	PERCENTUALE APPORTO QUALI/QUANTITATIVO	
NOME DIPENDENTE	ATTESA	RAGGIUNTA
RISORSE STRUMENTALI ASSEGNATE		
AZIONI PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO		
FASE	DESCRIZIONE	ARCO TEMPORALE

INDICATORI DI RISULTATO		
Indici di quantità	ATTESO	RAGGIUNTO
Indici di tempo	ATTESO	RAGGIUNTO
Indici di costo	ATTESO	RAGGIUNTO
Indici di qualità	ATTESO	RAGGIUNTO
PER PRESA VISIONE DA PARTE DEL PERSONALE COINVOLTO		
DIPENDENTE	FIRMA	

Nave San Rocco, il

Il segretario comunale