

# ACCORDO DECENTRATO

## per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. anno 2022

A seguito dell'incontro tenutosi il giorno 11 ottobre 2022 alle ore 10.00 presso la sede di ASIF CHIMELLI in Pergine Valsugana P.zza Garbari n. 5, a seguito di regolare convocazione, fra i soggetti di seguito indicati:

per ASIF CHIMELLI:

Firmato digitalmente da: PAROLARI FRANCESCA  
Data: 21/12/2022 20:30:56

Francesca Parolari – Direttore

---

per le Organizzazioni sindacali

Mirko Vicari *per la F.P. - C.G.I.L.*

---

Maurizio Speciali *per la C.I.S.L. – FPS*

---

Andrea Bassetti *per la U.I.L. – FPL*

---

Premesso che in data 1 ottobre 2018 è stato sottoscritto il CCPL 2016/2018 del personale del comparto Autonomie locali dell'area non dirigenziale e relativo accordo di settore;

richiamato l'art. 139 del CCPL 2016/2018 che stabilisce:

"il FO.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 – articolati eventualmente per macro settore (sociale, economico, ambientale, istruzione, ecc.) – ovvero alla realizzazione del programma di attività dell'ente o delle sue strutture organizzative;
- la "quota obiettivi specifici", volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura";

preso atto che gli obiettivi generali, il cui raggiungimento determina la quantificazione della quota di FO.R.E.G. denominata "quota obiettivi generali", vengono stabiliti annualmente dal Consiglio Comunale, in sede di adozione del Piano Programma dell'Azienda. Della definizione degli obiettivi generali viene data informazione alle organizzazioni sindacali aziendali;

considerato che ai sensi dell'art. 140 del CCPL 2016/2018, previa informazione alle organizzazioni sindacali aziendali, è effettuata la verifica a consuntivo attraverso l'analisi dei risultati di gestione;

ritenuto di fissare nel 75% la percentuale di FO.R.E.G. da destinare a "quota obiettivi generali";

preso atto che come previsto dall'art. 145 del citato Contratto, nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi nella percentuale ivi indicata l'ente provvede, previa informazione alle organizzazioni

sindacali, alla proporzionale riduzione delle quote la riduzione della quota non può essere superiore al 20% dell'importo previsto;

dato atto che ai sensi dell'art. 143 del CCPL 2016/2018 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 nel quale saranno definiti:

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

ritenuto in questa sede disciplinare in modo organico il FO.R.E.G. – quota obiettivi specifici anno 2022;

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" (FO.R.E.G.), come disciplinato dall'art. 139 del CCPL 2016/2018.

---

### Le parti convengono quanto segue:

#### Art. 1 Decorrenza e durata

L'applicazione è prevista per l'anno 2022.

#### Art. 2 Determinazione delle somme a disposizione per la quota obiettivi specifici

1. La "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. è determinata annualmente, secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale, dopo l'accantonamento della "quota obiettivi generali". La percentuale di FO.R.E.G. da destinare a "quota obiettivi specifici" per l'anno 2022 è pari al 25%.

2. Per l'anno 2022 la quota "obiettivi specifici" è così costituita, suddivisa per strutture:

a) Somme destinate ad obiettivi specifici 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• € 1.345,21 Centro Giovani (compreso staff politiche giovanili e addetta sportello)</li><li>• € 2.799,12 Ufficio</li><li>• € 6.488,45 Nido</li></ul> <b>TOTALE € 10.632,77</b>
b) risorse destinate al finanziamento del FO.R.E.G. e non erogate negli esercizi precedenti	<b>€ 15,99</b>
<b>TOTALE SOMME COMPLESSIVAMENTE DISPOSIZIONE PER L'ANNO 2022</b>	<b>A € 10.648,77</b> di cui <ul style="list-style-type: none"><li>• € 1.345,21 Centro Giovani (compreso staff politiche giovanili e addetta sportello)</li><li>• € 2.799,12 Ufficio</li><li>• € 6.504,44 Nido</li></ul>

3. Il personale è tutto potenzialmente coinvolto. Gli importi attribuiti possono variare da un minimo di euro 150,00.= ad un massimo di euro 600,00.= indipendentemente dall'orario di servizio. L'ammontare medio del compenso "obiettivi specifici" attribuibile è costituito dal rapporto delle

somme di cui al precedente comma 3) e il numero dei dipendenti considerati per il calcolo del fondo nell'anno in esame. Per l'anno 2022 tale rapporto è pari ad euro 253,00.=

### **Art. 3 Procedura per la liquidazione degli “obiettivi specifici”**

1. La quota obiettivi specifici per il 2022 viene erogata entro il mese di giugno 2023.
2. Il Direttore:
  - entro il 31 ottobre 2022 formalizza, in accordo con le posizioni organizzative, gli obiettivi specifici, individua i dipendenti cui assegnare gli obiettivi specifici, specifica la % di utilizzo del budget assegnato per ciascun obiettivo nonché gli elementi che concorrono a determinarlo;
  - entro il 31 ottobre 2022 informa il personale individuato dello/degli obiettivo/i specifici nel/nei quale/i è stato coinvolto, compilando e consegnando al dipendente la scheda apposita;
  - entro il 30 aprile 2023 valuta, in accordo con le posizioni organizzative, per ogni obiettivo i risultati conseguiti e l'apporto di ciascun dipendente coinvolto, e ne dà restituzione agli interessati.

### **Art. 4 Contenuti degli obiettivi specifici**

1. In coerenza con la normativa contrattuale sul FO.R.E.G. nell'anno 2022 ASIF CHIMELLI intende incentivare:
  - il personale amministrativo coinvolto nella gestione del Family Audit - 3 dipendenti
  - il personale amministrativo/di coordinamento coinvolto nella gestione di progettualità straordinarie dei servizi educativi, nella revisione della gestione del front office e nel processo di riorganizzazione delle mansioni, anche alla luce dell'unificazione degli uffici segreteria e contabilità - 4 dipendenti;
  - il personale educativo del servizio di nido: il ruolo di tutor di tirocinanti, lo svolgimento di impegni connessi a incarichi stabiliti annualmente da ASIF CHIMELLI in qualità di referente, l'attivazione di progetti specifici (es. lingue, continuità) – 20/22 dipendenti
  - il personale ausiliario e di cucina del servizio di nido: la revisione dell'organizzazione delle modalità di sanificazione con particolare riguardo al contrasto alla diffusione dell'epidemia Covid19, la partecipazione attiva con assunzione di specifici incarichi a momenti di coinvolgimento di famiglie, associazioni e istituzioni, il ruolo di tutor di tirocinanti, lo svolgimento di impegni connessi a incarichi stabiliti annualmente da ASIF CHIMELLI in qualità di referente, l'assunzione di specifici incarichi di sostituzione – 7/8 persone
  - il personale dell'equipe educativa del centro #Kairos: l'aggiornamento degli strumenti di comunicazione, la partecipazione attiva e propositiva a progetti nell'ambito delle politiche giovanili in generale – 5/6 persone
  - Tutto il personale: la partecipazione ad iniziative formative a frequenza non obbligatoria, anche di tipo laboratoriale, riconosciute da ASIF CHIMELLI. È richiesta una frequenza non inferiore all'80% delle complessive ore dell'iniziativa. Il compenso è di max € 10,00 per ciascuna ora di frequenza – Budget residuo dedotto quello necessario alla liquidazione dei compensi di cui alle altre categorie.