

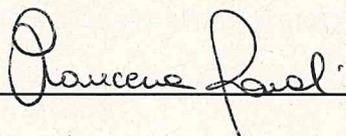
ACCORDO DECENTRATO

per l'individuazione dei criteri di ripartizione
della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. anno 2023

A seguito dell'incontro tenutosi il giorno 9 febbraio 2023 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:

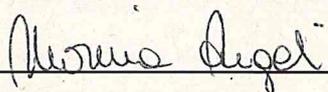
per ASIF CHIMELLI:

Francesca Parolari – Direttore

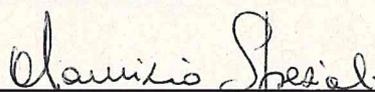


per le Organizzazioni sindacali

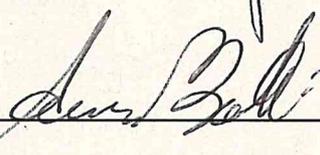
X Mirko Vicari per la F.P. - C.G.I.L.
MONICA ANCELI DELEGATA AZIENDALE



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 2023;

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 2023.

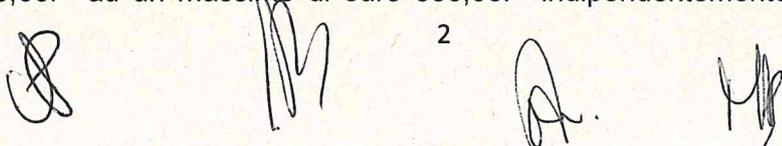
**Art. 2
Determinazione delle somme a disposizione per la quota obiettivi specifici**

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 2023 è pari al 25%.
2. Per l'anno 2023 la quota "obiettivi specifici" è così costituita, suddivisa per strutture:

a) Somme destinate ad obiettivi specifici 2023	<ul style="list-style-type: none">• € 1.279,26 Politiche giovanili• € 2.380,67 Ufficio• € 5.017,62 Nido <p style="text-align: right;">TOTALE € 8.677,55</p>
b) risorse destinate al finanziamento del FO.R.E.G. e non erogate negli esercizi precedenti	€ 1.027,56
c) ritenute ex art. 140 comma 6 del CCPL operate sulla quota obiettivi generali 2022 che saranno imputate in sede di costituzione definitiva del fondo	da quantificare
TOTALE SOMME COMPLESSIVAMENTE A DISPOSIZIONE PER L'ANNO 2023 a cui vanno aggiunte le risorse di cui alla lett. c)	€ 9.705,11
	di cui <ul style="list-style-type: none">• € 1.279,26 Politiche giovanili• € 3.005,67 Ufficio• € 5.420,18 Nido

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.

2



L'ammontare medio del compenso "obiettivi specifici" attribuibile è costituito dal rapporto delle somme di cui al precedente punto 2) e il numero dei dipendenti considerati per il calcolo del fondo nell'anno in esame. Per l'anno 2023 tale rapporto è pari ad euro 225,70.=

Art. 3

Procedura per la liquidazione degli "obiettivi specifici"

1. La quota obiettivi specifici per il 2023 viene erogata entro il mese di giugno 2024.
2. La Direttrice:
 - entro il 28 febbraio 2023 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 marzo 2023 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 2024 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 2023 ASIF CHIMELLI intende incentivare:
 - il personale amministrativo coinvolto nella gestione del Family Audit - 2 dipendenti
 - il personale amministrativo e di coordinamento pedagogico coinvolto nella gestione di progettualità innovative o straordinarie, nel processo di progressiva revisione e riorganizzazione delle mansioni, anche alla luce dell'unificazione degli uffici segreteria e contabilità - 5 dipendenti;
 - il personale educativo del servizio di nido: partecipazione a progetti innovativi (lingue, continuità, laboratori/iniziativa con famiglie), il ruolo di tutor di tirocinanti, lo svolgimento di impegni connessi a incarichi stabiliti annualmente da ASIF CHIMELLI in qualità di referente - 20/22 dipendenti
 - il personale ausiliario e di cucina del servizio di nido: la partecipazione attiva alla redazione del piano di igiene degli spazi, 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 delle politiche giovanili: la partecipazione attiva e propositiva a progetti innovativi, lo svolgimento di impegni in qualità di referente, la flessibilità e la polivalenza nella gestione di più progettualità - 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. In caso di non sufficiente capienza l'importo orario può essere proporzionalmente ridotto.

