

**COMUNE DI TENNA**  
**PROVINCIA DI TRENTO**  
**CONTRATTO DECENTRATO**

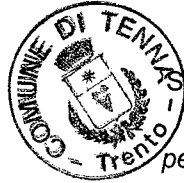
**Relativo a utilizzo quota "obiettivi specifici" – F.O.R.E.G. ANNO 2014**

L'anno 2014 il giorno 29 aprile alle ore 10,00 presso la sede del Comune di Tenna, a seguito di regolare convocazione, fra i soggetti di seguito indicati:

per il Comune di:

dott. Francesca Pagano

per le Organizzazioni sindacali



Segretario Comunale

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

Patrizia Emanuelli

per la C.I.S.L. – FPS

Maurizio Speziali

per la U.I.L. – F.P.

Bonatti Gianfranco

**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.

In data 3 ottobre 2013 è stato sottoscritto tra Apran e OO.SS. l'accordo Foreg valevole per il triennio 2013-2015.

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..

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) "quota obiettivi specifici", volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento "obiettivi specifici" dell'ente/struttura.

La liquidazione della "quota obiettivi generali" è ridotta dall'Amministrazione nel caso in cui al dipendente sia stata erogata una sanzione disciplinare superiore alla multa, in proporzione all'entità della sospensione. In caso di licenziamento la quota dell'anno in cui ha avuto luogo non viene erogata,

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10 del citato 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, prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G., gli enti destinatari dell'accordo 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,

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 al Segretario comunale 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.

Il limite massimo individuale del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati ai sensi di questo articolo è pari ad annui lordi € 3.000,00.-

La "quota obiettivi specifici" di cui al presente articolo è finanziata, a partire dall'anno 2012, dalle risorse del FO.R.E.G. residue dopo la copertura di specifici istituti contrattuali regolati negli accordi di settore/decentrati 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. 8 di questo accordo. Nella "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. confluiscono anche gli importi non erogati della quota B) del Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui agli artt. 97 e seguenti del CCPL 20,10.2003 e s.m..

Il presente accordo ha validità a far data dal 01.01.2014 e sino al 31.12.2014; 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.

#### COSTITUZIONE DEL FONDO

- residui anno 2013 : euro 2.400,00
- risorse 10% obiettivi specifici anno 2014 (importo indicato in via presuntiva): euro 1.000,00

per un importo complessivo pari a € **3.400,00**.

L'ammontare medio è di euro 566,67.

	SERVIZIO	Minimo attribuibile	Massimo attribuibile
<i>Pradi Michela</i>	Servizio tecnico	€500,00	€ 1.500,00
<i>Valentini Lorenza</i>	Servizio segreteria	€ 500,00	€ 1.000,00
<i>Fusinato Giovanni</i>	Servizio Segreteria Operaio T.D.	€ 100,00	€ 200,00
<i>Betti Manuel</i>	Servizio Segreteria operaio	€ 100,00	€ 200,00
<i>Savian Nadia</i>	Scuola materna	€ 100,00	€ 200,00
<i>Margon Ivana</i>	Scuola materna	€ 100,00	€ 200,00

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



## OBIETTIVI DA PERSEGUIRE ENTRO IL 31.12.2014

### Obiettivo 1: PREDISPOSIZIONE SITO COMUNALE IN OTTEMPERANZA A LEGGE REGIONALE 13 dicembre 2012– COMPLETAMENTO.

Consiste nell'allestimento del nuovo sito del Comune e del suo costante aggiornamento in conformità a quanto prescritto dalle norme in materia di trasparenza.

#### UFFICI E DIPENDENTI COINVOLTI

UFFICIO	DIPENDENTE	IMPORTO PREVISTO
Servizio Segreteria	Valentini Lorenza	Minimo 500,00 - max 1000,00

### Obiettivo 2: RISOLUZIONI PRATICHE GIACENTI, CLASSIFICAZIONE E SMALTIMENTO ARRETRATO RELATIVO A ABUSI EDILIZI edifici zona lago.

#### UFFICI E DIPENDENTI COINVOLTI:

UFFICIO	DIPENDENTE	IMPORTO PREVISTO
Servizio Tecnico	Pradi Michela	Minimo 500,00 - max 1500,00

### Obiettivo 3: DISPONIBILITA' ALL'INTERVENTO PER ESIGENZE IMPREVEDIBILI ED URGENTI

#### UFFICI E DIPENDENTI COINVOLTI;

UFFICIO	DIPENDENTE	IMPORTO PREVISTO
Servizio Segreteria Operaio	Fusinato Giovanni	Minimo 100,00 - max 200,00
Servizio Segreteria Operaio	Betti Manuel	Minimo 100,00 - max 200,00

### Obiettivo 4: DISPONIBILITA' AD EFFETTUARE SOSTITUZIONI DI PERSONALE ASSENTE ,CAMBIO DI ARTICOLAZIONE DI ORARIO

#### UFFICI E DIPENDENTI COINVOLTI;

UFFICIO	DIPENDENTE	IMPORTO PREVISTO
Scuola materna	Margon Ivana	Minimo 100,00 - max 200,00
Servizio Segreteria Operaio	Savian Nadia	Minimo 100,00 - max 200,00



*[Handwritten signatures and initials]*

### VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI FATTE:

Scaduto il termine del 31.12.2014, il Segretario comunale valuterà se i singoli obiettivi sono stati raggiunti nonché le modalità di raggiungimento degli obiettivi fissati in base a quanto ottenuto dal piano, tenendo conto dei diversi apporti professionali e di coordinamento tecnico conferiti nei singoli obiettivi.

### SCHEDA DI VALUTAZIONE – FAC SIMILE

Nominativo \_\_\_\_\_

Periodo considerato dal 01.01.2014/ 31.12.2014

Fattori di Valutazione

A) percentuale di raggiungimento obiettivi assegnati

b) modalità di raggiungimento degli obiettivi :

OBIETTIVO	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
-----------	---------------	-------------	-------	--------

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Francesca Pagano

