

COMUNE DI ARCO

PROVINCIA DI TRENTO

**ACCORDO DECENTRATO  
RELATIVO ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA  
RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE - FO.R.E.G. - ANNO 2025**

In esito a intese raggiunte negli incontri di data 16 ottobre 2025 e 14 novembre 2025, nel mese di dicembre 2025, si sottoscrive il presente accordo decentrato tra l'Amministrazione comunale, rappresentata dalla Sindaca avv. Arianna Fiorio e dal Segretario generale dott. Giorgio Osele e la delegazione sindacale composta da:

*Organizzazioni sindacali aziendali:*

- per la C.G.I.L. FP: Mantovani Nicola
- per la C.I.S.L. FPS: De Perzio Massimo
- per la FENALT – Enti Locali: Pasquazzo Riccardo
- per la U.I.L. FPL: =====

*Organizzazioni sindacali provinciali:*

- per la C.G.I.L. FP Mirko Vicari, rappresentante provinciale;
- per la C.I.S.L. FPS: Maurizio Speziali, rappresentante provinciale
- per la FeNALT – Enti locali: Michele Zonta, rappresentante provinciale
- per la UIL FPL: Elena Aichner, rappresentante provinciale.

Premesso che:

- l'art. 88, comma 4, del Codice degli Enti Locali della regione TAA (legge regionale n. 2 dd. 03/05/2018) prevede che ai contratti collettivi è demandata l'individuazione degli ambiti di contrattazione decentrata;
- in base all'art. 5 del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016 – 2018 sottoscritto in data 01.10.2018, il sistema della contrattazione collettiva è strutturato sui seguenti 2 livelli: a) contratto di comparto; b) contratto decentrato;
- la contrattazione decentrata per singole amministrazioni, per i Comuni e loro Consorzi ha luogo sulle materie elencate al comma 3) del citato art. 5 del vigente CCPL ed, in particolare, per l'individuazione dei criteri di ripartizione della quota "obiettivi specifici" del Fo.r.e.g.;
- in data 1° ottobre 2018 sono stati sottoscritti il "Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018" e il contratto denominato "Accordo di settore per il triennio 2016/2018"; al capo IV del CCPL 1° ottobre 2018 è disciplinato il Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (FO.R.E.G.) che sostituisce in toto il fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi a decorrere dall'anno 2011, determinando gli importi per dipendente equivalente per il finanziamento del fondo stesso;
- il Foreg è costituito da due quote: quota obiettivi generali e quota obiettivi specifici;
- il 1° ottobre 2018 è stato sottoscritto l'accordo di settore per il triennio 2016/2018, il quale all'art. 7, prevede la possibilità per l'ente di destinare risorse agli obiettivi specifici nella percentuale variabile dal 10% al 25% ;
- in data 3 ottobre 2023 è stato sottoscritto l'accordo per l'interpretazione autentica dell'art. 137 "Finanziamento del FO.R.E.G.", comma 4, del CCPL di data 1° ottobre 2018 del comparto Autonomie locali – area non dirigenziale, il quale chiarisce l'interpretazione del secondo periodo del comma medesimo nel senso che, in caso in cui le Amministrazioni non provvedano, per un periodo di tre anni, all'assegnazione degli "obiettivi specifici" le risorse complessive del triennio saranno destinate ad ulteriore finanziamento della "quota obiettivi generali" del primo anno successivo al triennio considerato..

**Dal 1° gennaio 2018** il Fo.r.e.g. è quindi finanziato dalle risorse risultanti dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno come indicati nella tabella riportata all'art. 137 del c.c.p.l. di data 01.10.2018.

L'articolo 143 del contratto stabilisce che, prima di utilizzare le risorse della quota "obiettivi specifici" del FO.R.E.G., l'amministrazione comunale stipuli con le organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quale saranno definiti, in coerenza con le previsioni del c.c.p.l. dd. 01/10/2018:

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

## Accordo decentrato sulle modalità di utilizzo delle risorse del Foreg 2025

L'articolo 144, comma 2, del c.c.p.l. di data 01.10.2018, prevede che compete ai responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi specifici dell'ente/struttura e la tempestiva comunicazione ai dipendenti nonché la valutazione dei risultati collettivi conseguiti e dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi stessi. La valutazione, da parte del dirigente, dell'apporto individuale del dipendente sarà improntata a criteri di selettività definiti in sede di contrattazione decentrata o di settore al fine di valorizzare il merito partecipativo individuale e/o collettivo.

Lo stesso articolo, al comma 3, stabilisce il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati nell'importo di euro **3.500,00.-**

Ai sensi del comma 3 dell'art.146 del CCPL 1° ottobre 2018, gli enti hanno facoltà di finanziare attraverso l'utilizzo delle risorse del FO.R.E.G. anche la flessibilità e specifiche attività definite dall'ente gravose o particolarmente rilevanti.

L'articolo 137, comma 4, prevede che eventuali somme destinate al finanziamento del FO.RE.G. e non erogate negli esercizi precedenti, incrementate degli importi derivanti dalla ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140 (ritenute per assenze), sono riportate sul Fo.re.g. degli anni successivi per il finanziamento della quota obiettivi specifici.

La quota da destinare agli obiettivi specifici per l'anno 2025 è di competenza dell'amministrazione comunale che, negli ultimi anni ha fissato la percentuale del **20%**. In seduta di data 25/11/2025 la Giunta comunale ha determinato la quota obiettivi specifici nella percentuale del 20%, confermando la quota degli ultimi anni.

L'articolo 137, comma 3, del vigente ccpl, prevede inoltre quanto segue:

“In caso di esigenze particolari o per incentivare attività istituzionali, gli enti destinatari di questo CCPL possono destinare annualmente ad incremento della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. risorse proprie fino ad un massimo dell'1% del monte salari del personale dipendente. Tale incremento non costituisce consolidamento del Fondo per gli anni successivi.”

A seguito di verifica e analisi dei dati di **bilancio 2025**, il dirigente dell'Area amministrativa finanziaria ha ritenuto compatibile con gli equilibri della parte corrente dello stesso, l'integrazione del Fondo – quota obiettivi specifici 2025, per una quota pari ad euro 35.000,00.- oltre ad oneri riflessi, nel rispetto del limite dell'1% del monte salari come prevede il vigente ccpl.

L'integrazione risulta possibile relativamente all'anno in corso per economie generate dalla specifica spesa del personale (mancate o parziali assunzioni e/o sostituzioni, riduzioni orarie, concessioni altri istituti, ecc.) ed è motivata dall'impegno profuso dai/lle dipendenti in relazione alla massiva introduzione di nuovi programmi informatici, ciò conseguentemente all'ottenimento di finanziamenti PNRR — passaggi che hanno investito l'intera struttura — e, al contempo, dalla necessità di sollecitare e garantire il massimo impegno nel perseguimento degli obiettivi specifici assegnati, in linea con gli indirizzi di governo. Ciò si configura, inoltre, come una scelta strategica che dimostra la nuova sensibilità con cui la Pubblica Amministrazione è chiamata a esprimersi per la valorizzazione delle proprie risorse, accrescendo le opportunità di fidelizzazione del personale più qualificato e mitigando gli effetti della mobilità, fattore che compromette l'efficienza strutturale dell'ente e genera oggi un ricambio maggiore di quello prodotto dai pensionamenti, situazione che non caratterizza questo comune ma che è obiettivo prevenire.

Si sottolinea che l'aumento del fondo in oggetto - a valere sul 2025 - non si ritiene consolidato pro futuro, necessitando di volta in volta effettuare le opportune verifiche degli equilibri di bilancio per valutare la compatibilità di una eventuale quota integrativa.

L'integrazione del fondo 2025 è stata determinata ed approvata con deliberazione giuntale n. 190 di data 9 dicembre 2025, propedeutica all'adozione del provvedimento di costituzione del fondo per l'anno 2025 e alla sottoscrizione del relativo accordo decentrato definitivo, formalizzato in questa sede.

*Punti all'ordine del giorno:*

*FO.R.E.G. anno 2025:*

- *integrazione del Foreg – quota obiettivi specifici anno 2025;*
- *risorse presunte a disposizione per l'anno 2025, ammontare medio del compenso, figure professionali coinvolte, importi minimo e massimo;*
- *approvazione criteri di erogazione dal 2025, come da allegato documento.*

## 1. PREMESSA

Il Segretario generale, dott. Giorgio Osele introduce l'incontro riepilogando i passaggi effettuati dall'amministrazione comunale per la definizione degli obiettivi generali e specifici relativi all'anno 2025 e per l'utilizzo del fondo 2025, come da procedura definita nei vigenti criteri generali:

### Accordo decentrato sulle modalità di utilizzo delle risorse del Foreg 2025

- con deliberazione giuntale n. 89 di data 13/05/2025, esecutiva, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nell'ambito del quale – alla sottosezione “Performance” – sono contenuti gli obiettivi gestionali generali della struttura e gli obiettivi individuali assegnati al personale dirigente e ai responsabili di posizione organizzativa, in coerenza con la programmazione strategica contenuta nel D.U.P. 2025-2027, come precedentemente contenuti nel P.E.G;
- con determinazione dirigenziale n. 139 di data 28/07/2025 sono stati approvati gli obiettivi gestionali specifici assegnati alla struttura comunale per l'anno 2025, individuati nei prospetti allegati A) e B) alla medesima determinazione (obiettivi per singolo servizio e obiettivi trasversali), affidati a ciascun dirigente e/o responsabile di servizio, come individuati nella struttura organizzativa dell'ente, definite nel P.E.G. (approvato con deliberazione giuntale n. 35 di data 1° aprile 2025) le dotazioni necessarie per il loro raggiungimento in termini di risorse finanziarie, umane e strumentali; copia del citato provvedimento è stato trasmesso a tutti i dipendenti comunali con e.mail di data 06/08/2025;
- nello stesso provvedimento, si è preso atto dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi generali, determinati - per l'anno 2024 - con deliberazione giuntale n. 54 di data 15 aprile 2024;
- la Giunta, nella seduta del 25/11/2025, ha provveduto a determinare la “quota obiettivi specifici” per il 2025, ai sensi dell'art. 7, comma 1, dell'accordo di settore di data 01/10/2018, nella percentuale del **20%** in linea con gli anni precedenti;
- con deliberazione n. 190 di data 9 dicembre 2025, la Giunta comunale ha approvato l'integrazione del fondo per un importo pari ad euro 35.000,00.- oltre ad oneri riflessi, nei limiti dell'1% del monte salari come prevede il vigente ccpl, propedeutica all'adozione del provvedimento dirigenziale di costituzione del fondo per l'anno 2025, calcolato sul numero di dipendenti equivalenti.

Come prevede l'articolo 143 del c.c.p.l. 01/10/2018, in questa sede ora viene data indicazione in merito:

- a) alle risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della “quota obiettivi specifici” per l'anno 2025, determinate sulla base dell'importo provvisorio del fondo alla luce della predetta integrazione;
- b) all'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;
- c) alle figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibili.

## 2. MODALITA' E CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL FOREG A DECORRERE DAL 2025.

Le parti danno atto che in sede di incontro di data 14/11/2025 sono stati visionati e concordati i “Criteri generali e modalità di erogazione del Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale validi dall'anno 2025, aggiornati in base alle proposte avanzate dalle parti, come da allegato documento.”

## 3. RISORSE A DISPOSIZIONE: COSTITUZIONE IN VIA PROVVISORIA DEL FO.R.E.G. ANNO 2025.

Nel seguente prospetto si riporta la costituzione provvisoria del fondo per l'anno 2025, che ammonta a complessivi in euro **113.000,00.-**, evidenziando altresì che lo stesso risulta incrementato delle somme destinate al finanziamento del Foreg e non erogate negli esercizi precedenti pari ad **euro 9.943,85.-** come risulta dalla determinazione dirigenziale n. 194 dd. 17/10/2025 (liquidazione della quota obiettivi specifici anno 2024).

Nella tabella riassuntiva viene riportato anche l'incremento pari a 35.000,00.- della quota obiettivi specifici del fondo (nei limiti dell'1% del monte salari), come avanti determinato per le motivazioni esposte e oggetto di prossimo provvedimento giuntale.

### - Fondo presunto per l'anno 2025 -

<i>Tipologia quota</i>	<i>Fo.r.e.g. PRESUNTO determinato per l' anno 2025 in euro</i>	<i>Economie residue anno 2024 in euro</i>	<i>Incremento nel limite 1% monte salari per anno 2025</i>	<i>Totale Fo.r.e.g. PRESUNTO anno 2025 in euro</i>
Quota obiettivi generali (80% di euro 113.000,00.-)	90.400,00.-	-----	-----	90.400,00.-
Quota obiettivi specifici (20% di 113.000,00.- + economie 2024)	22.600,00.-	9.943,85.-	35.000,00.-	67.543,85.-
<b>Totale</b>	<b>113.000,00.-</b>	<b>9.943,85.-</b>	<b>35.000,00.-</b>	<b>157.943,85.-</b>

Dalla tabella si evince che le risorse disponibili in via presuntiva per il finanziamento del presente accordo decentrato sono le seguenti:

- **euro 90.400,00.-** per il finanziamento della quota obiettivi generali;
- **euro 67.543,85.-** (comprese le economie residue anni precedenti e l'incremento del fondo autorizzato per l'anno 2025) per il finanziamento della quota obiettivi specifici. Quest'ultimo importo presunto viene destinato a finanziare gli obiettivi specifici trasversali (punto 5 dei criteri) e gli obiettivi specifici per singolo servizio (punto 4 dei criteri).

I criteri per l'erogazione del fo.r.e.g. prevedono che gli importi unitari previsti per le diverse fattispecie di obiettivo trasversale devono intendersi come indicativi e non definitivi; se quindi le risorse della quota del fondo sono sufficienti, gli importi unitari verranno corrisposti, in caso contrario, andranno ridotti in termini proporzionali.

Invece, eventuali disponibilità residue risultanti dalla liquidazione degli obiettivi specifici "trasversali" vengono destinate al finanziamento degli obiettivi specifici "per singolo servizio".

#### 4. AMMONTARE MEDIO DEL COMPENSO.

L'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato è pari ad euro 637,90.- indicato in via presuntiva sulla base dell'ammontare presunto del FO.R.E.G. anno 2025 (quota obiettivi specifici = euro 67.543,85.-) e di un numero di dipendenti equivalenti pari a 105,884.

#### 5. FIGURE PROFESSIONALI COINVOLTE ED IMPORTI MINIMO E MASSIMO ATTRIBUIBILI.

Come prevede l'articolo 140 del c.c.pl. di data 01.10.2018, il FO.R.E.G. è erogato al personale a tempo indeterminato, nonché al personale a tempo determinato che abbia prestato in ciascun anno solare almeno 30 giorni di lavoro presso il Comune di Arco, nonché al personale messo a disposizione di altri Enti o istituti pubblici, con spesa a carico del bilancio dell'Ente, qualora tale fondo non venga erogato dall'Ente dove il dipendente presta il proprio servizio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minore orario di servizio.

Si precisa che il Segretario, i dirigenti e i dipendenti titolari dell'indennità di posizione organizzativa non concorrono né alla determinazione né alla distribuzione del fondo. Relativamente alla quota obiettivi specifici risulta escluso anche il personale destinatario dell'indennità per lo svolgimento dell'attività defensionale (art. 144, comma 6).

Tutte le figure professionali sono potenzialmente coinvolte, l'importo massimo individualmente attribuibile non può superare euro **1.200,00.-**, mentre si stabilisce un importo minimo pari a euro **100,00.-** nel caso il/la dipendente concorra ai progetti per servizio.

Letto, accettato e sottoscritto.

Il presente accordo si perfeziona con l'apposizione dell'ultima firma da parte dei soggetti coinvolti.

Per il Comune di Arco:

f.to il Segretario generale dott. Giorgio Osele  
data 22/12/2025

f.to La Sindaca avv. Arianna Fiorio  
data 22/12/2025

Per la delegazione sindacale:

- *Organizzazioni sindacali aziendali:*
- per la C.G.I.L FP: f.to Mantovani Nicola data 18/12/2025
- per la C.I.S.L. FPS: f.to De Perzio Massimo data 19/12/2025
- per la FENALT – Enti Locali: f.to Pasquazzo Riccardo data 19/12/2025
- per la U.I.L. FPL: =====

### **Accordo decentrato sulle modalità di utilizzo delle risorse del Foreg 2025**

- per la C.G.I.L. FP f.to Mirko Vicari, rappresentante provinciale data 19/12/2025
- 
- per la C.I.S.L. FPS: f.to Maurizio Speziali, rappresentante provinciale data 19/12/2025
- per la FeNALT – Enti locali: f.to Zonta Michele, rappresentante provinciale data 19/12/2025
- per la UIL FPL: f.to Elena Aichner, rappresentante provinciale data 19/12/2025

**- Allegato: “Criteri generali e modalità di erogazione del “Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale” validi a decorrere dal 2025.**

**COMUNE DI ARCO****PROVINCIA DI TRENTO**

**MODALITA' E CRITERI GENERALI  
PER L'EROGAZIONE DEL FO.R.E.G.  
VALIDI A DECORRERE DAL 2025**

Premesso che:

1. il 1° ottobre 2018 è stato sottoscritto il c.c.p.l. per il triennio giuridico-economico 2016/2018, il quale regola le modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato “fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale” – in sigla FO.R.E.G., determinando gli importi per dipendente equivalente per il finanziamento del fondo stesso;
2. il Foreg è costituito da due quote: quota obiettivi generali e quota obiettivi specifici;
3. il 1° ottobre 2018 è stato sottoscritto l'accordo di settore per il triennio 2016/2018, il quale all'art. 7, prevede la possibilità per l'ente di destinare risorse agli obiettivi specifici nella percentuale variabile dal 10% al 25%;
4. in data 3 ottobre 2023 è stato sottoscritto l'accordo per l'interpretazione autentica dell'art. 137 “Finanziamento del FO.R.E.G.”, comma 4, del CCPL di data 1° ottobre 2018 del comparto Autonomie locali – area non dirigenziale, il quale chiarisce l'interpretazione del secondo periodo del comma medesimo nel senso che, in caso in cui le Amministrazioni non provvedano, per un periodo di tre anni, all'assegnazione degli “obiettivi specifici” le risorse complessive del triennio saranno destinate ad ulteriore finanziamento della “quota obiettivi generali” del primo anno successivo al triennio considerato.

Ai sensi dell'art. 139 del Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018 di data 1° ottobre 2018, il Fo.R.E.G. è come detto 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, fissati indicativamente tramite atti di indirizzo generale;
- b) la quota “obiettivi specifici”, volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.

L'articolo 143 del contratto stabilisce che, prima di utilizzare le risorse della quota “obiettivi specifici” del FO.R.E.G., l'amministrazione comunale stipuli con le organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quale saranno definiti, in coerenza con le previsioni del c.c.p.l. dd. 01/10/2018:

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

Al fine di ripartire la quota ‘Obiettivi specifici’ del fondo risulta necessario determinare i criteri generali e le modalità per l'erogazione del Fo.r.e.g., che individuino in particolare caratteristiche e contenuti degli “obiettivi specifici”, secondo quanto previsto all'art. 143 del contratto sopra citato, rinviando a specifici e successivi accordi decentrati l'indicazione delle risorse a disposizione per i singoli anni e la definizione degli altri aspetti previsti dal medesimo art. 143 dell'accordo.

Si definiscono pertanto i seguenti criteri generali e modalità per l'erogazione del Fo.r.e.g. a decorrere dall'anno 2025, che sostituiscono “in toto” i criteri approvati con determinazione dirigenziale n. 200 di data 28/12/2018.

**- QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE -**

Il fondo è disciplinato dal c.c.p.l. 1° ottobre 2018 per il triennio giuridico-economico 2016/2018, per il personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale e dall'accordo di settore sottoscritto il 1° ottobre 2018.

Il FO.R.E.G. è finanziato dalle risorse risultanti dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno, come indicati nell'art. 137 del c.c.p.l. 1° ottobre 2018, come di seguito riepilogate:

Categorie/livelli	Importi annui lordi per dipendente equivalente in euro
A	848,00
B base	933,00
B evoluto	993,00
C base	1.093,00
C evoluto	1.227,00
D base	1.417,00
D evoluto	1.640,00

Ai sensi dell'art. 139 del Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018 di data 1° ottobre 2018, 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, fissati indicativamente tramite atti di indirizzo generale;
- b) la quota “obiettivi specifici”, volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.

L'articolo 143 del contratto stabilisce che, prima di utilizzare le risorse della quota “obiettivi specifici” del FO.R.E.G., l'amministrazione comunale stipuli con le organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quel saranno definiti, in coerenza con le previsioni del c.c.p.l. dd. 01/10/2018:

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

L'articolo 144 del contratto prevede quanto segue:

- dopo aver concluso la contrattazione decentrata di cui sopra, l'ente provvede all'attribuzione al personale della “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 e la tempestiva comunicazione ai dipendenti nonché la valutazione dei risultati collettivi conseguiti e dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi stessi. La valutazione, da parte del dirigente, dell'apporto individuale del dipendente sarà improntata a criteri di selettività definiti in sede di contrattazione decentrata o di settore al fine di valorizzare il merito partecipativo individuale e/o collettivo;

- il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati ai sensi di questo articolo è pari ad annuo lordi euro 3.500,00.-

Va infine evidenziato il principio generale che sottende alla erogazione dei fondi incentivanti, richiamato anche dalla giurisprudenza contabile in sede di responsabilità, secondo il quale si afferma espressamente che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Si definiscono i seguenti criteri generali e modalità per l'erogazione del Fo.r.e.g., individuando caratteristiche e contenuti degli “obiettivi specifici” al fine di ripartire la relativa quota, secondo quanto previsto all'art. 144 del contratto.

## MODALITA' E CRITERI GENERALI PER L'EROGAZIONE DEL FO.R.E.G.

### **1. – Fasi e tempi della valutazione degli obiettivi specifici.**

1.1. La procedura annuale per la definizione degli obiettivi specifici e per l'utilizzo del fondo è la seguente:

- entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento, i dirigenti sono tenuti ad informare tutti i dipendenti assegnati alla propria area organizzativa in merito agli **obiettivi specifici** del rispettivo servizio di appartenenza; la fissazione degli obiettivi viene effettuata dopo una consultazione con i rispettivi uffici e definita in apposita riunione del nucleo di valutazione, costituito da Segretario e dirigenti d'area;
- entro il successivo mese di febbraio, i dirigenti sono tenuti ad inviare la **scheda – obiettivo** (secondo apposita modulistica) al Servizio Personale, con l'indicazione di tipo obiettivo, descrizione, tempistica, indicatori, valore atteso, peso attribuito, dipendenti coinvolti, secondo le modalità di cui al presente documento; il Servizio Personale successivamente convoca le organizzazioni sindacali per la sottoscrizione dell'accordo decentrato, nel quale vengono individuati l'entità del fondo a disposizione per l'anno di riferimento, l'ammontare medio presuntivo del compenso incentivante, le figure professionali coinvolte, il minimo e massimo del compenso attribuibile;
- gli obiettivi specifici illustrati nelle schede – obiettivo oggetto dell'accordo vengono approvati con apposita determinazione dirigenziale; copia del provvedimento verrà trasmessa per conoscenza alle organizzazioni sindacali;
- entro il mese di marzo dell'anno successivo, a consuntivo, il dirigente valuta i risultati conseguiti, verifica l'adeguatezza a consuntivo del peso attribuito all'obiettivo, determina l'apporto individuale di ciascun dipendente coinvolto ed invia la scheda – obiettivo, completata in tutte le sue parti, al Servizio Personale, che provvede al completamento della stessa inserendo i dati in proprio possesso ed al successivo invio alle organizzazioni sindacali; la giunta comunale valuta il raggiungimento degli obiettivi generali, demandando al dirigente la liquidazione del fondo entro il successivo mese di giugno;
- la parte di quota obiettivi specifici non utilizzata a causa del mancato raggiungimento o del raggiungimento parziale di uno o più obiettivi specifici, può essere redistribuita sui restanti obiettivi dell'anno di riferimento oppure può essere accantonata e portata ad incremento della medesima quota dell'anno successivo;
- l'obiettivo specifico è suscettibile di revisione, attraverso modifiche o integrazioni in corso d'anno definite dal dirigente, previa informazione ai dipendenti interessati;
- il Servizio Personale fornisce i dati in suo possesso utili a supporto delle valutazioni da parte dei dirigenti, se non acquisibili direttamente dai singoli valutatori presso i rispettivi servizi.

### **2. Definizione quota OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI**

2.1. Gli obiettivi generali vengono stabiliti annualmente dalla Giunta comunale, in sede di adozione del PIAO. Della definizione degli obiettivi generali viene data informazione alle organizzazioni sindacali come precisato al precedente punto 1.1c).

Relativamente alla "quota obiettivi specifici", l'amministrazione potrà distinguere la quota ricadente negli obiettivi specifici per singolo servizio (di cui al punto 4), rispetto a quelli trasversali (di cui al punto 5).

2.2. Ai sensi dell'articolo 140, comma 3, del CCPL 01/10/2018, previa informazione alle organizzazioni sindacali, la giunta comunale prende atto del raggiungimento degli obiettivi specifici fissati e valuta il raggiungimento degli obiettivi generali.

2.3. In casi eccezionali, adeguatamente motivati, di raggiungimento degli obiettivi generali in misura inferiore al 100%, l'ente provvede, previa informazione alle organizzazioni sindacali, alla proporzionale riduzione di quote agli stessi riferite. La riduzione della quota obiettivi generali non può essere superiore al 20% dell'importo previsto (art. 145, comma 1 del c.c.p.l.)



### **3. Caratteristiche degli OBIETTIVI SPECIFICI (obiettivi specifici “per singolo servizio” e obiettivi specifici “di carattere trasversale” alle aree organizzative comunali)**

3.1. Gli obiettivi specifici sono individuati nella determinazione dirigenziale ed illustrati, in dettaglio, nelle schede – obiettivo predisposte da Segretario e dirigenti, definite in apposita riunione del nucleo di valutazione, secondo le modalità individuate al precedente punto 1.

3.2. Gli obiettivi specifici devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- coerenti con tutti gli atti di pianificazione;
- specifici, raggiungibili e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; per particolari obiettivi può essere prevista una durata diversa;
- correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili;
- chiari e conosciuti dai dipendenti coinvolti.

Non è consentita l'attribuzione indifferenziata ed automatica di incentivi e premi collegati alla performance.

3.3. Gli obiettivi specifici devono indicare:

- descrizione chiara dell'obiettivo specifico;
- la tempistica di riferimento;
- le risorse umane assegnate;
- gli indicatori di risultato;

3.4. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 144 del ccpl, gli obiettivi specifici devono riguardare:

- miglior utilizzazione del personale disponibile al fine di un miglioramento della qualità del servizio;
- soddisfazione degli utenti del servizio;
- eliminazione degli errori;
- riduzione dell'impiego delle risorse a parità di risultati;
- riorganizzazione dei servizi in rapporto all'utenza esterna e/o interna;
- incremento di volume dell'attività svolta;
- avvio di nuove attività, interventi, prodotti e servizi;
- introduzione di nuove tecnologie;
- modifica di norme o prassi finalizzate allo snellimento ed alla semplificazione delle procedure, alla riduzione dei tempi per la conclusione dei procedimenti, all'abbattimento del lavoro arretrato ed alla riduzione di prestazioni straordinarie;
- riduzione dell'assenteismo;
- riduzione della tempistica per la conclusione dei procedimenti;
- risparmio di risorse;
- risoluzione questioni giacenti.

3.4. Tra gli obiettivi specifici del Servizio devono essere considerati gli obiettivi che coinvolgono tutto o parte del personale assegnato ed in ordine di priorità tra obiettivi di sviluppo e di miglioramento, secondo i punteggi indicati al punto 4.

3.5. Gli obiettivi specifici possono altresì considerare attività trasversali che interessano potenzialmente tutti i dipendenti comunali. Si considerano nella presente categoria le tipologie di attività indicate al punto 5.

3.6. Non possono essere considerati tra gli obiettivi specifici del Servizio:

- obiettivi che si configurano come lavoro ordinario o adempimento di funzioni istituzionali;
- 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 alle risorse assegnate o sproporzionate rispetto agli obiettivi;
- obiettivi con contenuto troppo generico o troppo ampio;
- obiettivi che riguardano attività già retribuite con altre parti del fondo di incentivazione o altre forme di retribuzione accessoria.

3.7. Nel caso un dipendente sia coinvolto su più obiettivi predisposti dal medesimo servizio o da servizi diversi, il dirigente dovrà tenerne conto sia nella attribuzione degli obiettivi sia nella distribuzione delle risorse assegnate oppure potrà prendere in considerazione l'obiettivo che consente l'attribuzione dell'importo maggiore.

3.8. La valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, in termini di percentuale di partecipazione da parte dei dipendenti coinvolti, dovrà tener conto della disponibilità alla collaborazione e cooperazione, al lavoro di gruppo, all'assunzione di comportamenti finalizzati a svolgere in modo efficace ed efficiente le proprie funzioni, agevolando processi comunicativi ed informativi, offrendo collaborazione, mettendo a disposizione informazioni, esperienza, conoscenza, facilitando il confronto ed il lavoro di gruppo, facendo proposte per l'innovazione dei processi e negli approcci adottati nel lavoro quotidiano.

3.9. L'informazione preventiva di cui al punto 1, comma 1, lettera a), la valutazione e l'attribuzione ai dipendenti della "quota obiettivi specifici" costituiscono condizione necessaria per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

#### **4. Caratteristiche degli "obiettivi specifici per singolo servizio".**

Le schede – obiettivo, a consuntivo, devono contenere:

- l'indicazione degli obiettivi raggiunti e della percentuale di realizzazione del progetto;
- l'indicazione precisa dei dipendenti che hanno effettivamente concorso alla realizzazione in termini di apporto qualitativo e quantitativo (percentuale di partecipazione);
- il tempo impiegato per la realizzazione in termini di ore complessive.

Il nucleo di valutazione, composto dal Segretario generale e dai dirigenti d'area, effettuerà la valutazione degli obiettivi specifici a consuntivo, tenendo conto del punteggio da 1 a 3, attribuito agli stessi obiettivi dai dirigenti di riferimento in sede preventiva e secondo i seguenti criteri:

- a) priorità riconosciuta da 1 a 3 punti;
- b) innovazione e qualità professionale: da 2 a 3 punti;  
da 1 a 2 punti;
- c) tempi di realizzazione: 1 punto;  
2 punti;  
3 punti;
- d) risorse umane impegnate e coefficienti di ponderazione in base al numero dei dipendenti coinvolti:

n. dipendenti	coefficiente
1	1,00
2	1,90
3	2,55
4	3,00
5	3,25
6 e oltre	3,60

Il valore di ciascun punto sarà determinato dalla quota di fondo attribuita agli “obiettivi specifici per singolo servizio”, divisa il punteggio complessivo ottenuto dagli obiettivi realizzati. Per obiettivi di particolare complessità il punteggio potrà essere incrementato in percentuale.

La quota di fondo assegnata a ciascun obiettivo sulla base della valutazione di cui in precedenza è ripartita tra i dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione del progetto in proporzione alla percentuale di partecipazione individuale alla realizzazione del progetto (qualità ed intensità di partecipazione).

## **5. Caratteristiche degli “obiettivi specifici di carattere trasversale” alle aree organizzative comunali.**

Gli obiettivi specifici possono anche riguardare attività trasversali che interessano potenzialmente tutti i dipendenti comunali.

Si considerano in questa categoria le seguenti tipologie di attività:

### **5.1) Incentivazione della flessibilizzazione degli orari:**

Vengono remunerate una serie di prestazioni flessibili, con le seguenti esclusioni: prestazioni di lavoro effettuate per lo smaltimento di lavoro arretrato, prestazioni di lavoro effettuate da personale in giornate nelle quali viene attribuita l'indennità di reperibilità o chiamata fuori orario, prestazioni di lavoro di sabato per i dipendenti con orario di lavoro su sei giorni.

Qualora la prestazione rientri in più casistiche, sarà attribuita la prestazione più favorevole:

- |   |      |               |
|---|------|---------------|
| a) prestazioni di lavoro nelle giornate di domenica o in giornate festive:  |      |               |
| – per turni fino a 3 ore  | euro | <b>20,00</b>  |
| – per turni superiori a 3 ore   | euro | <b>30,00</b>  |
| – per turni superiori a 6 ore   | euro | <b>50,00</b>  |
| – turni festivi custodi forestali (importo a giornata)  | euro | <b>10,00</b>  |
| b) prestazioni di lavoro nelle giornate di sabato per il personale con orario di lavoro dal lunedì al venerdì e comunque nelle giornate coincidenti con il giorno di riposo per il restante personale:  |      |               |
| – per turni fino a 3 ore:   | euro | <b>15,00</b>  |
| – per turni superiori a 3 ore   | euro | <b>20,00</b>  |
| – per turni superiori a 6 ore   | euro | <b>40,00</b>  |
| c) prestazioni di lavoro serali (dopo le ore 20.00):  |      |               |
| – per turni fino a 3 ore:   | euro | <b>15,00</b>  |
| – per turni superiori a 3 ore   | euro | <b>25,00</b>  |
| – per turni superiori a 6 ore   | euro | <b>40,00</b>  |
| d) modifica orario di lavoro per esigenze organizzative concordate con l'amministrazione (es: anticipazione orario di lavoro nella stagione estiva, modifica orario in occasione del mercato bimensile, cambio orario per sostituzione dipendenti assegnati ai servizi di supporto caserma VVFF, ecc. ) |      |               |
| – per ogni giornata di presenza effettiva nel periodo di orario modificato:   | euro | <b>3,00</b>   |
| – per ogni giornata di cambio orario per sostituzione dipendenti assegnati ai servizi di supporto caserma VVFF (per ogni giornata di sostituzione) e per pulizia strade nel giorno di mercato:  | euro | <b>6,00</b>   |
| e) modifica orario di lavoro addetti al servizio cimiteriale (8,00 – 12,00 e 15,00 – 19,00) per funerali programmati alle ore 16,00 o alle ore 17,00, con esclusione dei giorni di venerdì e di sabato:   |      |               |
| – fino a 3 funerali:  | euro | <b>200,00</b> |

#### Accordo decentrato sulle modalità di utilizzo delle risorse del Foreg 2025

– da 4 a 6 funerali	euro	<b>400,00</b>
– oltre 6 funerali:	euro	<b>600,00</b>
f) apertura ufficio relazioni con il pubblico (U.R.P.) (giovedì orario continuato fino alle 18,45 e fascia rigida di chiusura pari ad 1 ora nei giorni di lunedì, martedì e mercoledì):	euro	<b>da 150,00 a 400,00</b>
g) modifica orario biblioteca comunale (turni venerdì pomeriggio e sabato mattina) – l'importo massimo viene riconosciuto a coloro che svolgono più turni ed è parametrato in proporzione sui valori inferiori -	euro	<b>Fino a 400,00</b>
h) interventi sgombero neve (per ogni intervento):	euro	<b>30,00</b>
l) prolungamento apertura asilo nido per il personale che abbia prestato servizio per almeno 6 mesi nell'anno educativo: prolungamento del servizio per 2 settimane oltre la chiusura estiva (in caso di servizio prestato per periodi inferiori alle due settimane l'importo previsto è da rapportare)	euro	<b>150,00</b>

#### 5.2) Modificazione dell'organizzazione del lavoro, tesa a valorizzare:

- b) l'autonomia sul lavoro e la polivalenza del personale;
- c) la disponibilità ad assumersi incarichi all'interno della struttura per far fronte ad esigenze contingenti oppure in via permanente in settori specifici (sicurezza sul lavoro, ecc.);
- d) la disponibilità alla sperimentazione di nuove forme organizzative o nuove tecnologie, comportanti misurabili incrementi di efficienza ed efficacia, con particolare riferimento alla diminuzione concreto dei tempi dei procedimenti amministrativi e ad un misurabile risparmio di risorse.

In questi casi sarà riconosciuto un importo forfetario, diversificato con riferimento alle categorie e livello di appartenenza.

<b>MOTIVAZIONI</b>	<b>IMPORTO in euro da rapportare ai mesi</b>
Autonomia e polivalenza del personale (presa in carico competenze d'ufficio in assenza collega, supporto neo assunto/a e affiancamento)	da 100,00 a 300,00
Autonomia e polivalenza del personale (presa in carico nuove competenze in fase iniziale)	da 100,00 a 300,00
Collaborazione nella gestione di nuovi processi organizzativi o sperimentazione/introduzione di nuove tecnologie	da 150,00 a 400,00
Assunzione incarichi/responsabilità particolari (es: Coordinamento Servizi ausiliari scuola infanzia, cat. A)	da 200,00 a 550,00
Assunzione incarichi/responsabilità particolari (es: Vice coord.cantiere, cat. B)	da 200,00 a 450,00
Assunzione incarichi/responsabilità particolari (es: Vice Coordinamento nido d'infanzia, cat. C; funzioni in materia di sicurezza sul lavoro, coordinamento squadre progetto "Ci sto a fare fatica", interventi 3.3.D, ecc.)	da 100,00 a 300,00
Modifica organizzazione/orario di lavoro per rientro in flex al sabato (decessi)	da 50,00 a 250,00

\*\*\*\*\*

Gli importi unitari indicati ai punti precedenti devono intendersi come indicativi e non definitivi; se le risorse della quota del fondo saranno sufficienti, gli importi unitari verranno corrisposti, in caso contrario, andranno ridotti in termini proporzionali.

\*\*\*\*\*