



**COMUNE DI LEVICO TERME
PROVINCIA DI TRENTO**

SEGRETARIO GENERALE

Ufficio Stipendi

N. 278 Registro Generale

DETERMINAZIONE N. 83 DI DATA 09-06-2023

OGGETTO: COSTITUZIONE IN VIA DEFINITIVA DEL FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE - FO.R.E.G. PER L'ANNO 2022 E LIQUIDAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE, ECCETTO IL SEGRETARIO E I RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, DEI COMPENSI RELATIVI ALLA "QUOTA OBIETTIVI GENERALI" (€ 132.361,61)

Responsabile d'ufficio: Valentini Roberto

Estensore: Valentini Roberto

Il Segretario Generale
dott. Montagna Loris

IL RESPONSABILE

Premesso che:

- in data 25 gennaio 2012 è stato sottoscritto tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali l'accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" per il personale dell'area non dirigenziale appartenente al comparto autonomie locali, che sostituisce a tutti gli effetti l'art. 97 e ss.mm. del CCPL 20.10.2003;
- con deliberazione giuntale n. 30 dd. 08.02.2012 la Giunta comunale ha preso atto dell'accordo soprarichiamato;
- in data 3 ottobre 2013 è stato sottoscritto l'accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del Fo.r.e.g. per il triennio 2013-2015, il quale proroga l'efficacia delle disposizioni del Titolo 1 dell'Accordo Fo.r.e.g. sottoscritto il 25.01.2012 e dispone in merito al finanziamento extracontrattuale del fondo;
- con deliberazione giuntale n. 188 dd. 31.10.2013 la Giunta comunale ha preso atto dell'accordo soprarichiamato;
- in data 23 dicembre 2016 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018, biennio economico 2016-2017, per il personale del comparto Autonomie locali - area non dirigenziale che al capo III proroga le disposizioni dei Titoli I e II dell'accordo sindacale 25.01.2012 e s.m.i. che al capo III, introducendo alcune integrazioni e/o modifiche all'accordo sindacale 25.01.2012 in merito al Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale FO.R.E.G.);
- con deliberazione giuntale n. 10 dd. 19.01.2017 la Giunta comunale ha preso atto dell'accordo stralcio soprarichiamato;
- in data 1 ottobre 2018 sono stati sottoscritti l'accordo di settore per il triennio 2016- 2018 e il CCPL del personale dell'area non dirigenziale appartenente al comparto autonomie locali per il triennio giuridico-economico 2016-2018 i quali introducono novità nella disciplina del fondo;
- con deliberazione giuntale n. 190 dd. 18.10.2018 la Giunta comunale ha preso atto dell'accordo stralcio soprarichiamato

Visto l'art. 137 del CCPL 1 ottobre 2018 che individua gli importi per dipendente equivalente da utilizzare, a far data dal 1 gennaio 2018, per la costituzione annuale del FO.R.E.G., elencandoli in una specifica tabella che qui di seguito viene riportata:

CATEGORIE E LIVELLI	importi annui lordi per dipendente equivalente
categoria A	€ 848,00
categoria B livello base	€ 933,00
categoria B livello evoluto	€ 993,00
categoria C livello base	€ 1.093,00
categoria C livello evoluto	€ 1.227,00
categoria D livello base	€ 1.417,00
categoria D livello evoluto	€ 1.640,00

Preso atto che il FO.R.E.G. è altresì finanziato a regime dalle risorse di cui all'art. 22 "Compenso incentivante per l'attività tecnica e di supporto amministrativo alla progettazione e direzione lavori" dell'Accordo di modifica dell'Allegato E/3 al CCPL 2002-2005 di data 20 ottobre 2003, sottoscritto in data 25 gennaio 2012, mantenendo l'attuale finalizzazione;

Richiamata la propria precedente determinazione n. 136 dd. 15.09.2022 con la quale è stato costituito in via presuntiva il fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale 2022 nell'importo di € 79.242,95 applicando gli importi per dipendente equivalente indicati nella tabella sopra riportata;

Ricordato che ai sensi dell'art. 139 del CCPL 01.10.2018 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, ovvero alla realizzazione del programma di attività dell'ente o delle sue strutture organizzative, fissati indicativamente tramite atti di indirizzo generale;
- la quota "obiettivi specifici", volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura;

Dato atto che Il Segretario e i Responsabili di Servizio titolari delle posizioni organizzative individuate con deliberazione giuntale n. 25 dd. 10.04.2002, ai sensi dell'art. 130 del CCL 20.10.2003, non concorrono né alla determinazione, né alla distribuzione del fondo;

Richiamati gli artt. 140 e 144 del CCPL 01.10.2018 che disciplinano i criteri per l'erogazione delle due quote, prevedendo in particolare che:

- la quota del For.e.g. denominata "quota obiettivi generali" è erogata in unica soluzione entro il mese di giugno di ciascun anno, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente dell'anno precedente;
- previa informazione alle OO.SS. è effettuata la verifica a consuntivo attraverso l'analisi dei risultati della gestione. Eventuali problematiche che dovessero insorgere in corso d'anno con riguardo alle modalità di raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente saranno oggetto di informazione alle OO.SS.;
- gli importi annui lordi spettanti a titolo di "quota obiettivi generali" a decorrere dall'anno 2018 sono stabiliti a livello di ente entro limiti minimi e massimi stabiliti in sede di accordi di settore;
- la quota del Fo.r.e.g. denominata "quota obiettivi specifici" viene erogata dopo aver concluso la contrattazione decentrata con le Organizzazioni sindacali prevista dall'art. 143 per l'individuazione dei criteri di ripartizione della quota e nel quale deve essere definito quanto segue:
 - 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;
- compete ai responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi specifici dell'ente e la tempestiva comunicazione ai dipendenti, nonché la valutazione dei risultati collettivi conseguiti e dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti. 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;

Dato atto che applicando gli importi annui lordi per dipendente equivalente previsti dall'art. 137 del succitato accordo, alla luce dei periodi di servizio svolti dal personale dipendente nel periodo 01.01.2022 - 31.12.2022 il Foreg 2022 ammonta a € 76.308,42, come risulta dal seguente prospetto:

FONDO PER L'ANNO 2022			
categorie/livelli	importi annui lordi per dipendente equivalente	n. dipendenti equivalenti 2022	fondo complessivo anno 2022
A	848,00	12,98	11.007,04
B livello base	933,00	6,17	5.756,61
B livello evoluto	993,00	8,41	8.351,13

C livello base	1.093,00	32,71	35.752,03
C livello evoluto	1.227,00	11,43	14.024,61
D livello base	1.417,00	1,00	1.417,00
D livello evoluto	0,00	0,00	0,00
TOTALE		72,70	76.308,42

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 137, comma 4 del CCPL 1 ottobre 2018 il fondo così costituito viene integrato dalle somme destinate al finanziamento del FOREG e non erogate negli esercizi precedenti, incrementate degli importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 8 sono riportate sul FOREG degli anni successivi per il finanziamento della quota "obiettivi specifici" e nel caso, in cui le amministrazioni non provvedano, per un periodo di tre anni, all'assegnazione degli obiettivi specifici, le relative risorse saranno destinate ad ulteriore finanziamento della quota "obiettivi generali"
- le risorse accumulate fino al 2021 dovranno essere utilizzate attraverso l'assegnazione di obiettivi specifici entro l'anno 2022; qualora gli obiettivi non vengano assegnati, dette risorse saranno distribuite ai dipendenti proporzionalmente sugli "obiettivi generali";

Richiamate le proprie precedenti determinazioni:

- n. 94 dd. 15.06.2021 avente ad oggetto "fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale FO.R.E.G. per l'anno 2020 e erogazione della "quota obiettivi generali" al personale dipendente, eccetto il Segretario comunale" (€ 8.118,91 importo delle risorse destinate al finanziamento della quota "obiettivi specifici");
- n. 87 dd. 14.06.2022, rettificata con successiva determinazione n. 101 dd. 11.07.2022 avente ad oggetto "fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale FO.R.E.G. per l'anno 2021 e erogazione della "quota obiettivi generali" al personale dipendente, eccetto il Segretario comunale" (€ 13.448,07 importo delle risorse destinate al finanziamento della quota "obiettivi specifici");

Preso atto pertanto che, ai sensi dell'art. 137, comma 4 del CCPL 1 ottobre 2018, il fondo come sopra costituito viene integrato da:

- somme destinate al finanziamento del Fo.r.e.g. e non erogate negli esercizi precedenti (nello specifico dalle somme destinate a obiettivi specifici del triennio 2020-2021-2022 e non erogate per mancata individuazione degli obiettivi specifici da perseguire per complessivi € 30.295,70), e dato atto che, nel caso in cui le amministrazioni non provvedano per un periodo di tre anni all'assegnazione degli obiettivi specifici, le relative risorse saranno destinate ad ulteriore finanziamento della quota "obiettivi generali" e distribuite ai dipendenti proporzionalmente sulla medesima quota "obiettivi generali";
- importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140 del CCPL 01.10.2018 - recupero assenze anno 2021 - nello specifico per un importo pari a € 804,44 come risultante dalla propria precedente determinazione n. 87 dd. 13.06.2022;
- somme per attività tecniche e di supporto amministrativo riferite all'anno 2021 pari a € 1.075,41; e quindi conseguentemente il prospetto finale del fondo per l'anno 2022 risulta essere il seguente:

FONDO PER L'ANNO 2022			
tipologia quota	fondo determinato per l'anno 2022 in €	economie residue anni precedenti in €	totale For.e.g. anno 2022 in €
quota obiettivi generali 90%	68.677,58	-	68.677,58
quota obiettivi specifici 10%	7.630,85	22.371,42	30.002,27
somme per attività tecniche e di supporto amministrativo 2021	1.075,41	-	1.075,41
Totale Fondo	77.383,84	22.371,42	99.755,26

oltre alle somme per attività tecniche e di supporto amministrativo riferite all'anno 2022 che verranno puntualmente quantificate con successivo provvedimento;

Richiamate le seguenti indicazioni fornite dall'art. 140 del CCPL 1 ottobre 2018:

- (comma 6) ai fini dell'erogazione della quota "obiettivi generali" si considerano le presenze in servizio nell'anno solare di riferimento, ivi comprese le ferie e la fruizione a giornata di recupero accumulato, nonché le assenze per malattia per le quali opera la ritenuta ex art. 149 del vigente CCPL 1 ottobre 2018; non sono considerati come assenza, e sono quindi conteggiati nel computo delle presenze, quelli relativi a: congedo maternità e paternità, nonché le altre assenze previste dal D.Lgs. n. 151 dd. 26.03.2001 se integralmente retribuite, infortunio, donazione di sangue e del midollo osseo, esercizio delle prerogative sindacali;
- (comma 7) la quota è erogata al personale a tempo indeterminato, al personale a tempo determinato che abbia prestato almeno 30 giorni di lavoro, anche discontinui, 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;
- (comma 8) al personale comandato si applicano le medesime disposizioni di altri enti o istituti pubblici con spesa a carico del bilancio del Comune, qualora tale fondo non venga erogato dall'ente dove il dipendente presta il suo servizio;
- (comma 9) al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene applicata la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minore orario di servizio;
- Il Segretario e i Responsabili di Servizio titolari delle posizioni organizzative individuate con deliberazione giuntale n. 25 dd. 10.04.2002, ai sensi dell'art. 130 del CCL 20.10.2003, non concorrono né alla determinazione, né alla distribuzione del fondo;

Preso atto che l'art. 142 del medesimo CCPL 1 ottobre 2018 stabilisce che 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, mentre non viene erogata nell'anno in cui ha avuto luogo il licenziamento;

Verificate le assenze effettuate dai dipendenti nel corso del 2022 rilevanti ai fini dell'erogazione del F.O.R.E.G.;

Ritenuto pertanto di procedere ora alla ripartizione del medesimo fondo per l'anno 2022 al personale dipendente, come risultante dal prospetto delle somme spettanti, che seppur non allegato fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, come depositato agli atti presso l'Ufficio Stipendi, per un importo complessivo di € 97.861,61;

Precisato che con propria precedente determinazione n. 82 dd. 09.06.2023 sono state calcolate le ritenute dovute ad assenza per malattia relativamente all'anno 2022, secondo gli importi lordi per categoria/livello stabiliti dall'art. 149 del CCPL 1 ottobre 2018 e la suddetta trattenuta viene operata congiuntamente all'erogazione del Fo.r.e.g. quota "obiettivi generali", in considerazione del fatto che l'ammontare annuo delle ritenute operate non può essere superiore all'importo della quota "obiettivi generali" percepita dal dipendente;

Rilevata la propria competenza, come stabilita da:

- l'art. 126, comma 3, del Codice degli enti locali della regione Trentino Alto-Alto Adige con il quale è stato introdotto nell'ordinamento comunale il principio di distinzione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo e funzioni di gestione;
- l'art. 126, commi 1 e 2, del Codice degli enti locali della regione Trentino Alto-Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2, che detta disposizioni in materia di attribuzione di funzioni dirigenziali e direttive;
- lo Statuto del Comune e il Regolamento del personale;

- la deliberazione della Giunta comunale n. 154 dd. 27/12/2001 “Individuazione degli atti attribuiti ai responsabili delle strutture organizzative del Comune”;

Visti gli atti di programmazione dell’attività dell’Ente, come risultanti da:

- deliberazione del Consiglio comunale n. 4 dd. 23.01.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, relativa all’approvazione della nota di aggiornamento al DUP (Documento Unico di Programmazione) 2023-2025, del Bilancio di previsione 2023-2025 e relativi allegati;
- deliberazione della Giunta comunale n. 10 dd. 24.01.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 - parte finanziaria;

DETERMINA

1. di dare atto che le somme destinate a costituire in via definitiva, sulla base di quanto esposto in premessa, l’ammontare del “Fondo per la riorganizzazione e l’efficienza gestionale” (cosiddetto FO.R.E.G.) per l’anno 2022, sulla base del personale transitato anno 2022 (pari a n. 72,70 dipendenti equivalenti), applicando gli importi fissati per ogni categoria/livello dalla tabella riportata all’art. 137 del CCPL del personale dell’area non dirigenziale appartenente al comparto autonomie locali per il triennio giuridico-economico 2016-2018 sottoscritto in data 1 ottobre 2018, considerati i periodi svolti dal personale dipendente nel periodo 01.01.2022 - 31.12.2022, ammontano ai sensi dell’art. 140 a complessivi € 99.755,26 di cui € 77.383,84 per finanziamento a regime ed € 22.371,42 per risorse accumulate negli esercizi precedenti, cui vanno aggiunte le somme per attività tecniche di supporto amministrativo riferite all’anno 2022 che verranno puntualmente quantificate con successivo provvedimento;
2. di dare atto che il FO.R.E.G. per l’anno 2022 ammontante a € 99.755,26 viene suddiviso nelle seguenti quote:
 - QUOTA "OBIETTIVI GENERALI" di € 68.677,58.= pari al 90% del fondo a regime e destinata a remunerare la partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi generali dell’ente, ovvero alla realizzazione del programma di attività dell’ente o delle sue strutture organizzative.
 - QUOTA "OBIETTIVI SPECIFICI" di € 30.002,27.= ovvero pari alla somma del 10% del fondo pari a € 7.630,85 più le risorse residue come anzidetto per € 22.371,42, volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell’ente/struttura, oltre alle somme per attività tecniche di supporto amministrativo riferite all’anno 2021 per € 1.075,41 nonché all’anno 2022, le quali verranno quantificate con successivo provvedimento;
3. di erogare al personale dipendente, eccetto il Segretario Generale e i Responsabili di Servizio titolari delle posizioni organizzative, la quota FO.R.E.G. “obiettivi generali” nella quota del 90% degli importi graduati per categoria/livello di appartenenza previsti dall’art. 137 del CCPL 01.10.2018 pari a € 67.859,34, aumentata dalle risorse derivanti dalle economie residue (per quota obiettivi specifici pro anni 2020, 2021 e 2022 e per ritenute di cui all’art. 137 comma 4 dell’accordo 01.10.2018, residue dall’erogazione della quota obiettivi generali per l’anno 2021 per € 30.002,27), e come risulta dal prospetto allegato delle somme spettanti, che seppur non allegato fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, come depositato agli atti presso l’Ufficio Stipendi, nell’importo complessivo di €. 97.861,61.
4. di dare atto che in questa sede viene operata la trattenuta per malattia a norma dell’art. 149 del CCPL 01.10.2018 secondo quanto disposto con propria precedente determinazione 82 dd. 09.06.2023

5. di dare atto altresì che le ritenute di cui all'art. 137 comma 4 dell'accordo 01.10.2018, residuate dall'erogazione della quota obiettivi generali per l'anno 2022 sono destinate ad alimentare la "quota obiettivi specifici" per l'anno 2023 ed ammontano a € 849,70.
6. di dare atto che la spesa di € 97.861,61 derivante dal presente provvedimento risulta già impegnata ai sottonotati capitoli del corrente bilancio di previsione, precisando che la stessa è finanziata da fondo pluriennale vincolato ed è esigibile nel prossimo esercizio
 - 1201/19 (€ 8.801,18)
 - 1301/19 (€ 5.970,35)
 - 1401/19 (€ 1.720,11)
 - 1501/19 (€ 1.728,50)
 - 1601/19 (€ 3.850,24)
 - 1701/19 (€ 3.048,79)
 - 1801/10 (€ 30.002,27)
 - 4101/19 (€ 4.574,99)
 - 4101/93 (€ 2.773,46)
 - 5101/19 (€ 1.104,30)
 - 5101/93 (€ 482,42)
 - 8101/19 (€ 1.424,04)
 - 9101/19 (€ 3.759,00)
 - 9501/19 (€ 3.248,03)
 - 9501/59 (€ 2.951,10)
 - 9501/61 (€ 959,44)
 - 9601/19 (€ 4.568,17)
 - 10101/19 (€ 8.621,16)
 - 10101/93 (€ 6.851,22)
 - 10501/19 (€ 1.422,83)

oltre a complessivi € 34.500,00 per oneri riflessi e IRAP, precisando che la stessa sarà esigibile entro il corrente esercizio.

7. di rinviare, per le ragioni di cui in premessa, a successivo provvedimento la liquidazione delle somme per attività tecniche di supporto amministrativo per l'anno 2021 per € 1.075,41 nonché le corrispondenti somme riferite all'anno 2022 che verranno puntualmente quantificate con successivo provvedimento.
8. di trasmettere copia della presente alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 9, comma 3 del vigente CCPL 01.10.2018.
9. di comunicare la presente al Revisore dei Conti
10. di dare atto che la presente determinazione produrrà i propri effetti dal momento dell'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.
11. di dare atto altresì che avverso il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 4 della L.P. 30 novembre 1992, n. 23, è ammesso ai sensi dell'art. 63 (controversie relative al rapporto di lavoro) del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 ricorso al Giudice ordinario competente per territorio, in funzione di Giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 409 c.p.c.. E' data facoltà di esperire preventivamente il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 e seguenti del c.p.c.

[Allegato](#)