



COMUNE DI LEVICO TERME

PROVINCIA DI TRENTO

IN GESTIONE ASSOCIATA CON IL COMUNE DI NOVALEDO

SEGRETARIO GENERALE

Ufficio Stipendi

N. 233 Registro Generale

DETERMINAZIONE N. 87 DI DATA 13-06-2022

OGGETTO: COSTITUZIONE IN VIA DEFINITIVA DEL FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE - FO.R.E.G. PER L'ANNO 2021 E LIQUIDAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE, ECCETTO IL SEGRETARIO E I RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, DEI COMPENSI RELATIVI ALLA "QUOTA OBIETTIVI GENERALI" (€ 88.685,87)

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'efficacia 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. 22.09.2021 con la quale è stato costituito in via presuntiva il fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale 2021 nell'importo di € 75.802,05 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;

Viste le sopracitate disposizioni contrattuali e le indicazioni operative di cui alle Circolari dei Comuni Trentini n. 4 dd. 30.01.2012, 20.01.2017 e 08.11.2018, l'amministrazione comunale ha proceduto all'approvazione dell'ipotesi di Accordo decentrato per i dipendenti del Comune di Levico Terme sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali al termine della riunione del 15/10/2019 e relativa all'applicazione del Fo.r.e.g. - obiettivi specifici anno 2019 e seguenti", giusta deliberazione giuntale n. 88 dd. 19.11.2019;

Considerato che tale accordo prevede tra l'altro quanto segue:

- art. 2 comma 1: gli obiettivi generali il cui raggiungimento determina la quantificazione della quota di Fo.r.e.g. denominata "quota obiettivi generali" vengono stabiliti annualmente dalla giunta comunale in sede di adozione del Piano esecutivo di gestione P.E.G.; in assenza di una determinazione specifica gli obiettivi coincidono con gli obiettivi del Piano stesso.
- art. 2 comma 2: ai sensi dell'art. 140, comma 3 del CCPL 01.10.2018, previa informazione alle organizzazioni sindacali aziendali, è effettuata da parte della giunta comunale, la verifica a consuntivo attraverso l'analisi dei risultati di gestione.
- art. 2 comma 3: in casi eccezionali, adeguatamente motivati, di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore al 100%, l'ente provvede, previa informazione alle organizzazioni sindacali, alla proporzionale riduzione delle quote agli stessi riferite. La riduzione della quota "obiettivi generali" non può essere superiore al 20% dell'importo previsto.
- art. 3 comma 1: la "quota obiettivi specifici" del Fo.r.e.g è stabilita annualmente, secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale, dopo l'accantonamento della "quota obiettivi generali".
- art. 3 comma 2: alle risorse del comma 1 sono aggiunte le eventuali risorse destinate al finanziamento del Fo.r.e.g. e non erogate negli esercizi precedenti, gli importi derivanti dalle trattenute di cui al comma 6 dell'art. 140 del CCPL 01.10.2018 e le risorse non erogate per il raggiungimento degli obiettivi specifici in misura inferiore al 100% , relative al secondo anno precedente.
- art. 3 comma 3: la "quota obiettivi specifici" del Fo.r.e.g. è incrementata annualmente per una quota pari al 10% del Fondo per la progettazione e direzione lavori ai sensi dell'art. 22 dell'Allegato E/3 del CCPL 01.10.2018. Tale quota è destinata a remunerare le attività tecniche e di supporto amministrativo strettamente connesse alla progettazione e direzione lavori e nell'ambito della "quota obiettivi specifici" viene tenuta separata e gestita secondo quanto stabilito dal successivo art. 8.
- art. 3 comma 4: per il 2019 la "quota obiettivi specifici" di cui ai commi da 1 a 3 è così costituita:

a. risorse non erogate per raggiungimento degli obiettivi specifici in misura inferiore al 100% accumulate fino al 2018	E. 0,00
b. somme destinate a "quota obiettivi specifici" anni precedenti e non erogate: 2017 E. 6.615,43 2018 E. 6.995,26 totale	E. 13.610,69
c. importi derivanti da ritenute di cui al c. 6 art. 140 del CCPL 01.10.2018	E. 1.437,55
d. somme presunte destinate ad obiettivi specifici anno 2019	E. 7.067,60
e. attività tecniche di supporto amministrativo anno 2017	E. 3.319,48
TOTALE SOMME COMPLESSIVO A DISPOSIZIONE	E. 25.435,52

- le somme di cui alla lett. d) sono state ridefinite nell'importo di € 7.125,59;

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 01.01.2021 - 31.12.2021 il Foreg 2021 ammonta a € 74.263,22, come risulta dal seguente prospetto:

FONDO PER L'ANNO 2021			
categorie/livelli	importi annui lordi per dipendente equivalente	n. dipendenti equivalenti	fondo complessivo
A	848,00	11,64	9.870,72
B livello base	933,00	5,24	4.888,92
B livello evoluto	993,00	8,35	8.291,55

C livello base	1.093,00	33,58	36.702,94
C livello evoluto	1.227,00	10,67	13.092,09
D livello base	1.417,00	1,00	1.417,00
D livello evoluto	0,00	0,00	0,00
TOTALE		70,48	74.263,22

Ricordato che ai sensi dell'art. 137, comma 4 del CCPL 1 ottobre 2018 il fondo così costituito viene integrato da:

- somme destinate al finanziamento del Fo.r.e.g. e non erogate negli esercizi precedenti (nello specifico dalle eventuali somme che residueranno per mancato raggiungimento degli obiettivi specifici in misura inferiore al 100% a seguito dell'applicazione di quanto previsto dal suddetto accordo decentrato di data 15 ottobre 2019, incrementate dalle somme destinate a obiettivi specifici dell'anno 2020 e non erogate per mancata individuazione degli obiettivi specifici da perseguire per € 6.343,57;
- importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140 del CCPL 01.10.2018 - recupero assenze anno 2020 - nello specifico per un importo pari a € 5.867,87 come risultante dalla propria precedente determinazione n. 94 dd. 15.06.2021;
- somme per attività tecniche e di supporto amministrativo riferite agli anni 2018, 2019 e 2020 pari a € 3.200,20;

e quindi conseguentemente il prospetto finale del fondo per l'anno 2021 risulta essere il seguente:

FONDO PER L'ANNO 2021			
tipologia quota	fondo determinato per l'anno 2021 in €	economie residue anni precedenti in €	totale For.e.g. anno 2021 in €
quota obiettivi generali 90%	66.836,90	-	66.836,90
quota obiettivi specifici 10%	7.426,32	12.211,44	19.637,76
somme per attività tecniche e di supporto amministrativo 2018-2019-2020			3.200,20
Totale Fondo	74.263,22	12.211,44	89.674,86

oltre alle somme per attività tecniche e di supporto amministrativo riferite all'anno 2021 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;

Considerato che la quota "obiettivi specifici" pari al 10% del fondo e quindi a € 7.426,32, incrementata dalle economie residue per complessivi € 12.211,44 e pari a totali € 19.637,76 non viene erogata in quanto per l'anno 2021 non sono stati individuati obiettivi specifici da perseguire (art. 137 comma 4 del CCPL 1 ottobre 2018) e preso atto che la stessa verrà destinata ad incrementare e consolidare l'ammontare del Fondo pro quota "obiettivi specifici" per l'anno successivo, formando oggetto di successiva contrattazione decentrata;

Verificate le assenze effettuate dai dipendenti nel corso del 2021 rilevanti ai fini dell'erogazione del F.O.R.E.G.;

Ritenuto pertanto di procedere ora alla ripartizione del medesimo fondo per l'anno 2021 al personale dipendente, come risultante dal prospetto delle somme spettanti, depositato agli atti presso l'Ufficio Stipendi, e che ne costituisce parte integrante e sostanziale per un importo complessivo di € 65.785,87, rinviando a successivo provvedimento l'erogazione della "quota obiettivi specifici" e la determinazione delle somme per attività tecniche di supporto amministrativo per l'anno 2021;

Precisato che con propria precedente determinazione n. 83 dd. 13.06.2022 sono state calcolate le ritenute dovute ad assenza per malattia relativamente all'anno 2021, 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 F.o.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-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-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. 20.01.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, relativa all'approvazione della nota di aggiornamento al DUP (Documento Unico di Programmazione) 2022-2024, del Bilancio di previsione 2022-2024 e relativi allegati;

- deliberazione della Giunta comunale n. 4 dd. 25.01.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 - parte finanziaria;

DETERMINA

1. di dare atto che le somme destinate a costituire, 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 2021, ammontano ai sensi dell'art. 140 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 a complessivi € 89.674,86, di cui € 74.263,22 per finanziamento a regime ed € 15.411,64 per risorse accumulate negli esercizi precedenti, cui vanno aggiunte le somme per attività tecniche di supporto amministrativo riferite all'anno 2021 che verranno puntualmente quantificate con successivo provvedimento;
2. di dare atto che il FO.R.E.G. per l'anno 2021 ammontante a € 89.674,86 viene suddiviso nelle seguenti quote:
 - QUOTA "OBIETTIVI GENERALI" di € 66.836,90.= 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 € 22.837,96.= ovvero pari alla somma del 10% del fondo pari a € 7.426,32 più le risorse residue come anzidetto per € 15.411,64, volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.
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, e come risulta dal prospetto allegato delle somme spettanti, depositato agli atti presso l'Ufficio Stipendi e che ne costituisce parte integrante e sostanziale, nell'importo complessivo di €. 65.785,87.
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 n. 83 dd. 13.06.2022.
5. di dare atto altresì che le ritenute di cui all'art. 137 comma 4 dell'accordo 01.10.2018, residue dall'erogazione della quota obiettivi generali per l'anno 2021 sono destinate ad alimentare la "quota obiettivi specifici" per l'anno 2022 ed ammontano a € 804,44.
6. di dare atto che la spesa complessiva di € 65.785,87 derivante dal presente provvedimento risulta già impegnata ai sottototale capitoli del corrente bilancio di previsione, precisando che la stessa è finanziata da fondo pluriennale vincolato ed è esigibile nel prossimo esercizio
 - 1201/19 (€ 8.802,87)
 - 1301/19 (€ 4.532,35)
 - 1401/19 (€ 2.824,20)
 - 1501/19 (€ 1.726,35)
 - 1601/19 (€ 3.835,40)
 - 1701/19 (€ 3.003,29)

- 4101/19 (€ 4.895,02)
- 4101/93 (€ 2.431,61)
- 5101/19 (€ 1.104,30)
- 8101/19 (€ 837,38)
- 9101/19 (€ 3.270,20)
- 9501/19 (€ 2.496,60)
- 9501/59 (€ 2.878,33)
- 9501/61 (€ 983,70)
- 9601/19 (€ 4.484,47)
- 10101/19 (€ 7.934,67)
- 10101/93 (€ 8.851,43)
- 10501/19 (€ 893,70)

oltre a complessivi € 22.900,00 per oneri riflessi e IRAP, precisando che la stessa sarà esigibile entro il corrente esercizio.

8. di dare atto che le indennità per lo svolgimento di attività tecniche di supporto amministrativo connesse alla progettazione e alla direzione lavori relative agli anni 2018-2019-2020 pari a € 3.200,20 sono state liquidate al personale individuato quale beneficiario con propria precedente determinazione n. 37 dd. 16.03.2022.
9. di rinviare, per le ragioni di cui in premessa, a successivo provvedimento quanto segue:
 - liquidazione della quota "obiettivi specifici" per l'anno 2021 a € 19.637,76 per risorse residue oltre a € 804,44 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 e quindi per complessivi € 20.442,20, dando atto che la relativa spesa risulta già impegnata al capitolo 1801/10 del Bilancio del corrente esercizio.
 - determinazione delle somme per attività tecniche di supporto amministrativo per l'anno 2021.
10. di trasmettere copia della presente alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 9, comma 3 del vigente CCPL 01.10.2018.
11. di comunicare la presente al Revisore dei Conti
12. di dare atto che la presente determinazione produrrà i propri effetti dal momento dell'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.
13. 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](#)