



COMUNE DI LEVICO TERME

PROVINCIA DI TRENTO

IN GESTIONE ASSOCIATA CON IL COMUNE DI NOVALEDO

SEGRETARIO GENERALE

Ufficio Stipendi

N. 189 Registro Generale

DETERMINAZIONE N. 66 DI DATA 23-06-2020

OGGETTO: COSTITUZIONE IN VIA DEFINITIVA DEL FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE - FO.R.E.G. PER L'ANNO 2019 E LIQUIDAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE, ECCETTO IL SEGRETARIO E I RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, DEI COMPENSI RELATIVI ALLA "QUOTA OBIETTIVI GENERALI" (€ 85.589,81)

Responsabile d'ufficio: Valentini Roberto

Estensore: Valentini Roberto

Il Segretario Generale
dott. Paviglianiti Nicola

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 |

Richiamata la propria precedente determinazione n. 172 dd. 27.11.2019 con la quale è stato costituito in via presuntiva il fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale 2019 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 giunta 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 giunta 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:

| | |
|--|--------------|
| risorse non erogate per raggiungimento degli obiettivi specifici in misura inferiore al 100% accumulate fino al 2018 | E. 0 |
| 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 |
| importi derivanti da ritenute di cui al c. 6 art. 140 del CCPL 01.10.2018 | E. 1.437,55 |
| somme presunte destinate ad obiettivi specifici anno 2019 | E. 7.067,60 |
| attività tecniche di supporto amministrativo | E. 3.319,48 |
| TOTALE SOMME COMPLESSIVO A DISPOSIZIONE | E. 25.435,52 |

le somme di cui alla lett. d) sono presunte e saranno definite puntualmente entro il 31.01.2020

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 01.01.2019 - 31.12.2019 il Foreg 2019 ammonta a € 71.255,96, come risulta dal seguente prospetto:

| FONDO PER L'ANNO 2019 | | | |
|-----------------------|--|---------------------------|-------------------|
| categorie/livelli | importi annui lordi per dipendente equivalente | n. dipendenti equivalenti | fondo complessivo |
| A | 848,00 | 12,47 | 10.574,56 |
| B livello base | 933,00 | 3,13 | 2.920,29 |
| B livello evoluto | 993,00 | 9,38 | 9.314,234 |
| C livello base | 1.093,00 | 30,67 | 33.522,31 |
| C livello evoluto | 1.227,00 | 10,05 | 12.331,35 |
| D livello base | 1.417,00 | 1,83 | 2.593,11 |
| D livello evoluto | - | - | 0,00 |
| TOTALE | | 67,44 | 71.255,96 |

Ricordato 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 Fo.r.e.g. e non erogate negli esercizi precedenti (€ 13.610,69 per effetto della mancata erogazione della quota "obiettivi specifici" relativa

agli anni 2017 e 2018 in quanto per tali anni questa Amministrazione non ha individuato obiettivi specifici da perseguire), incrementate degli importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140 - recupero assenze - nello specifico per un importo pari a € 1.437,55 come risultante dalla propria precedente determinazione n. 73 dd. 15.06.2018 e dalle somme per attività tecniche e di supporto amministrativo pari a € 3.319,48, in conformità a quanto previsto dall'accordo decentrato di data 15 ottobre 2019 e quindi conseguentemente il prospetto finale del fondo per l'anno 2019 risulta essere il seguente:

| FONDO PER L'ANNO 2019 | | | |
|-------------------------------|--|---------------------------------------|--------------------------------|
| tipologia quota | fondo determinato per l'anno 2019 in € | economie residue anni precedenti in € | totale For.e.g. anno 2019 in € |
| quota obiettivi generali 90% | 64.130,36 | - | 64.130,36 |
| quota obiettivi specifici 10% | 7.125,59 | 18.367,72 | 25.493,31 |
| Totale | 71.255,96 | 18.367,72 | 89.623,67 |

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 € 6.995,26, incrementata dalle economie residue per complessivi € 7.655,86 e pari a totali € 14.651,12 non viene erogata in quanto per l'anno 2018 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 2019 rilevanti ai fini dell'erogazione del FO.R.E.G.;

Ritenuto pertanto di procedere ora alla ripartizione del "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (FO.R.E.G.) - "quota obiettivi generali" per l'anno 2019 al personale dipendente, come risultante dal prospetto delle somme spettanti, depositato agli atti presso l'Ufficio Stipendi, che non allegato alla presente determinazione ne costituisce tuttavia parte integrante e sostanziale per un importo complessivo di € 63.389,81, rinviando a successivo provvedimento l'erogazione della "quota obiettivi specifici";

Precisato che con propria precedente determinazione n. xxx dd. xxxx.06.2020 sono state calcolate le ritenute dovute ad assenza per malattia relativamente all'anno 2019, 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-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. 37 dd. 20.12.2019, dichiarata immediatamente eseguibile, relativa all'approvazione della nota di aggiornamento al DUP (Documento Unico di Programmazione) 2020-2022, del Bilancio di previsione 2020-2022 e relativi allegati;
- deliberazione della Giunta comunale n. 122 dd. 30.12.2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022;

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 2019, 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 € 89.623,67, di cui € 71.255,96 per finanziamento a regime ed € 18.367,72 per risorse accumulate negli esercizi precedenti.
2. il FO.R.E.G. per l'anno 2019 ammontante a € 89.623,67 viene suddiviso nelle seguenti quote:
 - QUOTA "OBIETTIVI GENERALI" di € 64.130,36.= 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 € 25.493,31.= pari alla somma del 10% del fondo più le risorse residue come anzidetto, volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.

3. di erogare per l'anno 2019 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, che non allegato alla presente determinazione ne costituisce tuttavia parte integrante e sostanziale, nell'importo complessivo di €. 63.389,81.
4. di rinviare, per le ragioni di cui in premessa, a successivo provvedimento la liquidazione della quota "obiettivi specifici" per l'anno 2019.
5. 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. xxx dd. xx.06.2020
6. 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 2019 sono destinate ad alimentare la "quota obiettivi specifici" per l'anno 2020 ed ammontano a € 740,55.
7. di dare atto che la spesa complessiva di € 63.389,81 derivante dal presente provvedimento risulta già impegnata ai sottoelencati capitoli del corrente bilancio di previsione, precisando che la stessa è finanziata da fondo pluriennale vincolato ed è esigibile nel prossimo esercizio
- 1201/19 (€ 7.709,49)
 - 1301/19 (€ 4.868,63)
 - 1401/19 (€ 2.735,86)
 - 1501/19 (€ 1.095,56)
 - 1601/19 (€ 3.759,07)
 - 1701/19 (€ 2.474,16)
 - 1701/29 (€ 1.303,64)
 - 4101/19 (€ 5.120,63)
 - 4101/93 (€ 720,86)
 - 5101/19 (€ 1.300,00)
 - 5101/93 (€ 642,23)
 - 8101/19 (€ 1.087,40)
 - 9101/19 (€ 3.285,38)
 - 9501/19 (€ 3.165,86)
 - 9501/59 (€ 2.951,10)
 - 9501/61 (€ 358,44)
 - 9601/19 (€ 4.526,30)
 - 10101/19 (€ 8.442,14)
 - 10101/93 (€ 5.409,66)
 - 10501/19 (€ 1.733,40)
- oltre a complessivi € 22.200,00 per oneri riflessi e IRAP, precisando che la stessa sarà esigibile entro il corrente esercizio.
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](#)