

IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DEL "FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE" ANNO 2021.

L'anno 2021, il giorno 23/07/21 alle ore 9.30, presso la sede comunale di Palazzo Thun
- Torre Mirana, via Belenzani n. 3 - Trento

LE PARTI COMPOSTE DA

Comune di Trento - S007



Prot: 0212047

Data: 12/08/2021 Fasc: 3 5/2013/3

per il Comune di Trento:

dott.ssa Livia Ferrario, Direttore Generale

dott. Alessio Ravagni, Dirigente Servizio Risorse Umane

e la delegazione sindacale composta da:

_____ per la CGIL

(nome e cognome)

(firma)

PAOLA FILIPPI per la CISL
(nome e cognome)

Paola Filippi 0308 21
(firma)

GIACFRANCO BONETTI per la UIL
(nome e cognome)

Giacfranco Bonetti
(firma)

MASSIMO BIASIOLI per la FeNALT
(nome e cognome)

Massimo Biasioli
(firma)

PREMESSO CHE

1. 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.)
2. 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 la realizzazione del programma di attività dell'ente o delle sue strutture organizzative;

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

3. ai sensi dell'art. 137 "Finanziamento del FO.R.E.G." del CCPL 1° ottobre 2018, a decorrere dal 1° gennaio 2018 il FO.R.E.G. è finanziato a regime dalle risorse risultanti dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno come riportati nella tabella annessa allo stesso articolo.

4. ai sensi del comma 3 dello stesso art. 137, in caso di esigenze particolari o per incentivare attività istituzionali, l'Amministrazione può 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; sempre per il medesimo articolo eventuali somme destinate al finanziamento del FO.R.E.G. e non erogate negli esercizi precedenti, incrementate degli importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140, sono riportate sul FO.R.E.G. degli anni successivi per il finanziamento della quota obiettivi specifici;

5. ai sensi del comma 2, lettera a) dell'art. 69 del Regolamento organico generale del personale, approvato con deliberazione del Consiglio comunale 01 dicembre 2009 n.162 e da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio comunale 22 novembre 2017 n. 151, i dipendenti che cessano dall'attività incompatibile e non autorizzata versano i proventi derivanti dallo svolgimento delle attività nel conto dell'entrata del bilancio del Comune ad incremento del Fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi;

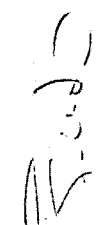
6. ai sensi del comma 4 dell'art. 140 "Criteri per l'erogazione della quota obiettivi generali" del CCPL 1° ottobre 2018, gli importi annui lordi spettanti a titolo di "quota obiettivi generali" a decorrere dall'anno 2018 sono stabiliti a livello di ente entro limiti minimi e massimi stabiliti in sede di accordo di settore;

7. 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;

8. ai sensi del 1° comma dell'art. 7 "Determinazione quota obiettivi generali/specifici del FO.R.E.G." dell'accordo di settore 1° ottobre 2018, una quota compresa tra il 10% e il 25% del FO.R.E.G. è destinata annualmente dall'ente al finanziamento degli obiettivi specifici;

9. l'art. 22 dell'Allegato E/3 al CCPL 1 ottobre 2018 prevede che alle strutture presso le quali viene svolta attività tecnica e di supporto amministrativo strettamente connesse alla progettazione e alla direzione lavori è destinato al FO.R.E.G. un importo pari al 10% lordo del fondo per la progettazione e la direzione lavori;

10. in data 19 novembre 2015 è stato sottoscritto l'Accordo decentrato relativo all'erogazione del compenso incentivante per l'attività tecnica e di supporto amministrativo alla progettazione ad oggi disciplinata all'art. 22 dell'Allegato E/3 al CCPL 1 ottobre 2018;

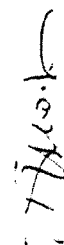


PRESO ATTO CHE

- l'Amministrazione comunale individua con deliberazione della Giunta comunale l'obiettivo generale dell'Amministrazione per l'anno 2021;
- il limite massimo individuale del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi specifici è pari ad annui lordi € 3.500,00 ai sensi dell'art. 144 comma 3 del CCPL 1° ottobre 2018;
- gli incentivi del personale assegnato al Corpo di Polizia Locale legati all'estensione dei servizi Progetto Sicurezza sono finanziati da specifiche risorse del Fondo specifici servizi comunali di cui all'art 6 bis della legge provinciale 15 novembre 1993 n. 36 per l'intero ammontare;
- ai sensi del comma 1 dell'art. 143 "Contrattazione decentrata" del CCPL 1° ottobre 2018, prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del F.O.R.E.G., gli enti destinatari del CCPL stipulano con le Organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della suddetta quota;

LE PARTI CONCORDANO PER L'ANNO 2021

- 1) di destinare al finanziamento della quota obiettivi specifici del F.O.R.E.G. una quota pari al 20% del F.O.R.E.G. determinata dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno di cui alla tabella riportata all'articolo 137 del CCPL 1° ottobre 2018;
- 2) di fissare l'importo spettante a titolo di F.O.R.E.G. obiettivi generali, per ciascuna Categoria/livello, nella misura dell'80% del F.O.R.E.G. determinato dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno di cui alla tabella riportata all'articolo 137 del CCPL 1° ottobre 2018;
- 3) di integrare, ai sensi dell'art. 137 comma 3 del CCPL 1° ottobre 2018, la quota obiettivi specifici del F.O.R.E.G. di € 80.000,00 da destinare prioritariamente all'incentivo per il personale della Polizia locale per il turno 21.00 – 03.00, finanziato dalla Provincia Autonoma di Trento nell'ambito dell'estensione dei servizi del Progetto sicurezza, e nella misura come specificata successivamente all'incentivo Covid-19 dell'Ufficio Servizi Funerari;
- 4) di aggiungere alla quota obiettivi specifici le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 140 comma 6 del CCPL 1° ottobre 2018, che per l'anno 2019 ammontano ad € 20.727,82 (al netto di € 5.000,00 già messi a disposizione per il Foreg dell'anno 2020);
- 5) di approvare l'Allegato n.1 all'accordo decentrato relativo alle modalità di utilizzo delle risorse del "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" per l'anno 2021, in cui vengono riportate le quote spettanti a titolo di F.O.R.E.G. obiettivi generali per ciascuna Categoria/livello e le risorse presunte a disposizione per il finanziamento degli obiettivi specifici;



- 6) di erogare per l'anno 2021 la "quota obiettivi specifici" del F.O.R.E.G. secondo i criteri, le modalità e nelle voci aggiornate e dettagliate nella Tabella di cui all'Allegato n. 1, al fine di incentivare la flessibilità e specifiche attività gravose o particolarmente rilevanti o gli obiettivi specifici delle strutture;
- 7) con riferimento agli obiettivi specifici delle strutture, di attribuire ad ogni Servizio un budget, definito dalla Direzione generale tenendo anche conto del numero dei dipendenti, delle risorse F.O.R.E.G. attribuite in passato e sulla base del presente accordo e di esigenze particolari, da destinare all'incentivazione del personale come segue:
- ogni Dirigente dovrà proporre almeno un obiettivo in linea con le scelte programmatiche espresse attraverso il DUP e con gli obiettivi/attività PEG da realizzare entro il 31/12/2021;
 - gli obiettivi devono essere orientati al miglioramento nella qualità/quantità dei servizi erogati o dell'attività svolta ovvero a garantire la qualità ed economicità nella gestione dei servizi ed attività, anche attraverso forme di flessibilità (di mansioni, sede, orario) o lo svolgimento di attività gravose;
 - gli obiettivi possono riguardare anche il mantenimento del livello di attività e servizi in presenza di un calo di risorse umane/strumentali;
 - tutte le figure professionali sono potenzialmente coinvolte, escluso dirigenti e capi ufficio/progetto;
 - al fine di favorire il coinvolgimento del personale nell'individuazione e nel perseguimento degli obiettivi specifici della struttura e la responsabilizzazione dello stesso, il Dirigente o un suo delegato individua le modalità ritenute adeguate in relazione alla complessità/articolazione della struttura per informare in ordine alla possibilità di formulare proposte e per illustrare al personale (possibilmente attraverso la modalità della riunione) i contenuti degli obiettivi individuati ed i risultati da raggiungere, il personale coinvolto e il budget per obiettivo. In ogni caso il Dirigente è tenuto a pubblicare alla bacheca del Servizio, entro 15 giorni dall'approvazione da parte del Direttore Generale, i contenuti degli obiettivi e i risultati da raggiungere, nonché il personale coinvolto ed il budget assegnato all'obiettivo;
 - l'importo riconoscibile a dipendente va da un minimo di € 100,00 (importo indicativo) ad un massimo di € 1.000,00 (importo non derogabile, anche se il dipendente è coinvolto in più obiettivi);
 - l'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale, variabile da obiettivo ad obiettivo entro il limite minimo e massimo fissato, è oggetto di comunicazione alle organizzazioni sindacali da parte della Direzione Generale, successivamente alla validazione degli obiettivi;
 - a consuntivo nell'attribuzione degli importi il Dirigente valuta l'effettivo apporto individuale del dipendente al raggiungimento dei risultati, valorizzando il merito partecipativo individuale e/o collettivo tenuto conto in particolare dell'autonomia operativa, della flessibilità dimostrata, della capacità di assolvere a impegni gravosi e/o rilevanti e dell'efficacia del contributo dato;
- 8) che gli incentivi relativi alla "quota obiettivi specifici" del F.O.R.E.G. di cui alla Tabella contenuta nell'Allegato n. 1 sono corrisposti fino ad un importo massimo individuale di € 3.500,00 di cui all'art. 144 comma 3 del CCPL 1° ottobre 2018, comprensivo dell'eventuale compenso percepito dal dipendente per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 22 dell'Allegato E/3 al CCPL 1 ottobre 2018;
- 9) che laddove siano specificate in "Tabella" situazioni di incompatibilità o di "non spettanza" di incentivi specifici con altre indennità (es. Area Direttiva) si intende



sempre riconosciuto l'importo più favorevole con erogazione dell'eventuale differenza se già corrisposto l'importo meno favorevole;

- 10) che per l'incentivo dell'Ufficio Servizi Funerari "Personale che ha lavorato in presenza nel periodo di maggior emergenza Covid-19" sono destinati specificatamente € 10.000,00 a valere per il solo anno 2021,
- 11) che gli incentivi "Sportellisti" e "attività tecniche" come ridefiniti nel presente accordo valgono per il solo anno 2021 e saranno oggetto di revisione in occasione dell'accordo Foreg da sottoscrivere per gli anni successivi, valutando le compatibilità finanziarie e le modifiche organizzative intervenute nei Servizi;
- 12) che qualora in sede di liquidazione della quota obiettivi specifici le risorse a disposizione risultino incipienti, anche utilizzando le risorse da riportare agli anni successivi relative al FO R.E.G. 2019, si utilizzeranno eventuali risorse residue del FOREG dell'anno 2020 (obiettivi generali) e solo successivamente si procederà eventualmente a ridurre proporzionalmente tutte le voci della Tabella di cui all'Allegato n.1, ad esclusione degli obiettivi specifici delle strutture e degli incentivi del personale assegnato al Corpo di polizia locale legati all'estensione dei servizi del Progetto Sicurezza (quest'ultimi in quanto riconosciuti da finanziamento della Provincia autonoma di Trento relativamente al personale in turno 21.00 - 03.00);
- 13) che eventuali economie sugli obiettivi specifici delle strutture saranno utilizzate per finanziare le incentivazioni della flessibilità e specifiche attività gravose o particolarmente rilevanti nel Foreg "obiettivi specifici" degli anni successivi a norma di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 137 del CCPL 1° ottobre 2018.

Spahn

F.lli. d.

nota a verbale congiunta

il Comune di Trento e le parti sindacali concordano che nel mese di ottobre sarà convocato un tavolo tecnico che consenta alle parti di confrontarsi sulla possibilità di rinnovare/modificare alcuni lituti regolati dall'arrodio decentrato relativo alle modalità di utilizzo delle risorse del "FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE" in particolare con riferimento alla necessità di rotazione/compresenza del fondo fra tutte le figure professionali.

per il Comune di Trento:

dott ssa Livia Ferrario, Direttore Generale

dott. Alessio Ravagni, Dirigente Servizio Risorse Umane

[Signature]
[Signature]

[Signature]

e la delegazione sindacale composta da:

_____ per la CGIL

(nome e cognome)

(firma)

PAOLA FILIPPI per la CISL

(nome e cognome)

[Signature]

(firma)

GIAMFRANCO BONETTI per la UIL
(nome e cognome)

MASSIMO BIASINI per la FeNALT
(nome e cognome)

Giamfranco Bonetti
(firma)

Massimo Biasini
(firma)

FOREG - ANNO 2021

FOREG - QUOTA OBIETTIVI GENERALI		
	Categoria	Importi annui
La quota obiettivi generali del Foreg, nella misura dell'80% degli importi definiti per ciascuna Categoria/livello dall'art.137 comma 1 del CCPL 1 ottobre 2018, viene erogata sulla base dei giorni di effettivo servizio. Sono considerate servizio effettivo anche le seguenti assenze dal servizio retribuite per intero: le ferie e la fruizione a giornata di recupero accumulato, assenze per malattia per le quali opera la ritenuta ai sensi dell'art.149 del CCPL 1 ottobre 2018, congedo di maternità e paternità e le altre assenze previste dal Dlgs 151/2001 se integralmente retribuite, infortunio, donazione sangue e midollo osseo, esercizio delle prerogative sindacali. Le sanzioni disciplinari superiori alla multa determinano una riduzione proporzionata all'entità della sospensione che risulta fissata dall'amministrazione secondo la seguente misura: - fino a 5 giorni di sospensione dal servizio riduzione del 50%; - oltre 5 giorni di sospensione dal servizio riduzione del 100% ovvero quota Foreg non spettante. In caso di licenziamento non si provvede ad erogare il Foreg dell'anno in cui è applicata tale sanzione.	A	€ 678,40
	B base	€ 746,40
	B evoluto	€ 794,40
	C base	€ 874,40
	C evoluto	€ 981,60
	D base	€ 1.133,60
	D evoluto	€ 1.312,00
FOREG - QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI		
La liquidazione delle voci corrisposte in base alla presenza in servizio e ridotta sulla base dei giorni utili ai fini della liquidazione Foreg obiettivi generali nonché decurtati dalla presenza in servizio gli eventuali giorni di malattia.		
INCENTIVAZIONE DELLA FLESSIBILITA' E SPECIFICHE ATTIVITA' GRAVOSE O PARTICOLARMENTE RILEVANTI	In base a	Importo massimo
Personale impegnato nelle operazioni elettorali - 2 giorni	Intervento € 19,20	€ 76,80
Personale impegnato nelle operazioni elettorali - 3 giorni	Intervento € 38,50	€ 154,00
Personale impegnato nelle operazioni elettorali - 4 giorni	Intervento € 57,70	€ 230,80
Sportellisti che effettuano almeno 15 ore settimanali di attività di sportello, limitatamente alle seguenti attività organizzative: stato civile, anagrafe, elettorale, circoscrizioni, protocollo e spedizioni, imposte, canoni e tariffe, coesione territoriale, affissioni e pubblicità, risorse patrimoniali, cassa economale, ufficio oggetti rinvenuti, strutture residenziali per anziani, edilizia privata, edilizia abitativa pubblica, edilizia abitativa agevolata, ufficio nidi, Progetto sport, contratti, mobilità, sportello attività produttive, comando vigili urbani, operatori e assistenti di biblioteca, cultura e turismo, manutenzione aree demaniali (strade), limitatamente alle figure di categoria B e C livello base, alla figura di C evoluto presso lo stato civile e alle figure di C evoluto e D base presso edilizia privata. E' incompatibile con ind. Art. 13 comma 1 Accordo di settore 08.02.2011 e ss.mm.e ii. (ind.tà per mansioni rilevanti)	Presenza in servizio (ma non rapportato ad orario per "part-time")	€ 361,90
Sportellisti che effettuano meno di 15 ore settimanali di attività di sportello, limitatamente alle seguenti attività organizzative: segreteria del servizio Segreteria generale, stato civile, anagrafe, elettorale, circoscrizioni, protocollo e spedizioni, imposte, canoni e tariffe, coesione territoriale, affissioni e pubblicità, risorse patrimoniali, cassa economale, ufficio oggetti rinvenuti, strutture residenziali per anziani, edilizia abitativa pubblica, edilizia privata, edilizia abitativa agevolata, ufficio nidi, contratti, mobilità, sportello attività produttive, comando vigili urbani, operatori e assistenti di biblioteca, cultura e turismo, interventi per l'infanzia e minori, interventi per soggetti a rischio esclusione, impiegati di front office presso le aree di competenza, limitatamente alle figure di categoria B e C livello base, alla figura di C evoluto presso lo stato civile e alle figure di C evoluto e D base presso edilizia privata. E' incompatibile con ind. Art. 13 comma 1 Accordo di settore 08.02.2011 e ss.mm.e ii. (ind.tà per mansioni rilevanti).	Presenza in servizio (ma non rapportato ad orario per "part-time")	€ 277,20
Operatore sportello polifunzionale e personale addetto all'URP e personale impiegatizio dell'Ufficio Servizi Funerari (per chi non beneficia di indennità per Area Direttiva o di indennità per mansioni rilevanti di cui all'Art. 13 c.1 dell'Accordo di Settore 08.02.2011 e ss.mm.e ii.)	Presenza in servizio	€ 677,60
Referenti Sicurezza (per chi non beneficia di indennità per Area Direttiva o di indennità per mansioni rilevanti di cui all'Art. 13 c.1 dell'Accordo di Settore 08.02.2011 e ss.mm.e ii.)	Presenza in servizio	€ 677,60
Referenti Informatici: spetta al personale inquadrato fino alla Categoria B livello evoluto. E' cumulabile con l'indennità per mansioni rilevanti di cui all'Art.13 comma 1 Accordo di settore 08.02.2011 e ss.mm.e ii., purché l'attività rilevante non includa quella per referente informatico.	Presenza in servizio	€ 300,00
Incentivo per "attività tecniche" per il Servizio Edilizia privata (riservato ai funzionari, ai collaboratori e agli assistenti tecnici) e per il Servizio sostenibilità e transizione ecologica (riservato al personale che svolge attività di sopralluogo e verifica inerenti alla gestione rifiuti nonché incaricato dei rapporti col soggetto gestore). Per coloro che non beneficiano di indennità per Area Direttiva o di indennità per mansioni rilevanti di cui all'Art. 13 c.1 dell'Accordo di Settore 08.02.2011 e ss.mm.e ii.. Non è dovuta al personale che fruisca di ind.tà per att.tà tecniche o connesse con la progettazione.	Presenza in servizio	€ 1.016,40
Incentivo "ulteriori attività". L'incentivo è destinato alle seguenti figure: responsabile operativo del Sistema di gestione della Sicurezza, estimatori, tecnici incaricati della redazione di lavori topografici e/o atti di pianificazione territoriale previsti dalla legge urbanistica provinciale, altri tecnici svolgenti attività di particolare rilevanza per l'Amministrazione non coinvolti nella progettazione di opere pubbliche, non destinatari area direttiva od individuali dal Dirigente. Non è dovuta al personale che fruisca di ind.tà per att.tà tecniche o connesse con la progettazione.	Presenza in servizio	Min € 385,00 Max € 2.310,00
Incentivo "flessibilità organizzativa nido d'infanzia": finalizzato a premiare la flessibilità organizzativa richiesta al personale impiegato nei nidi d'infanzia per mantenere l'apertura nella settimana di San Vigilio	Da rapportare ai giorni di servizio effettivo da lunedì 21 a venerdì 25 giugno e all'orario di lavoro	Max € 100 "una-tantum"
Incentivazione del personale assegnato all'Ufficio Servizi Funerari:		
Personale che ha lavorato in presenza nel periodo di maggior emergenza per Covid-19	Lavoro in presenza e livello di rischio dell'attività	Min € 200,00 Max € 800,00
Personale che ha svolto interventi in reperibilità	Intervento € 16,40	€ 492,00
Personale impiegatizio:		
- interventi in prestazione straordinaria il venerdì pomeriggio con durata minima di due ore: € 32,80 ad intervento per un massimo di 10 interventi;	Intervento € 32,80	€ 328,00 (max 10 interventi)
- interventi in prestazione straordinaria il sabato con durata minima di due ore: € 65,60 ad intervento per un massimo di 20 interventi;	Intervento € 65,60	€ 1.312,00 (max 20 interventi)
- interventi in prestazione straordinaria la domenica e nei giorni festivi con durata minima di due ore: € 82,00 ad intervento per un massimo di 25 interventi.	Intervento € 82,00	€ 2.050,00 (max 25 interventi)
Altro personale: interventi in prestazione straordinaria con durata minima di due ore:		
a) il venerdì pomeriggio per un massimo di 30 interventi:	Intervento € 16,40	€ 492,00 (max 30 interventi)
b) il sabato:		
- fino a 10 interventi:	Intervento € 32,80	Max € 328,00
- da 11 a 15 interventi:	Intervento € 49,20	Max € 246,00
- da 16 a 20 interventi:	Intervento € 57,40	Max € 287,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

c) quota aggiuntiva una tantum € 205,00 al raggiungimento del 20° intervento	Al 20° Intervento	€ 205,00
- da 21 a 25 interventi:	Intervento € 65,60	Max € 328,00
- dal 26° intervento:	Intervento € 73,80	Max € 369,00
d) la domenica e nei giorni festivi per un massimo di 20 interventi:	Intervento € 82,00	Max € 1.640,00 (max 20 interventi)
Gli importi di cui sopra sono aumentati rispettivamente del 50% e del 70% per il vice-capo squadra e per il coordinatore di squadra		
Personale operaio inquadrato cat. A per la sostituzione dei necrofori	Presenza in servizio	€ 656,00
<i>Incentivazione del personale assegnato al Corpo Polizia Locale</i>		
Agenti per turno 21.00-03.00	Intervento	€ 25,00
Coordinatori per turno 21.00-03.00	Intervento	€ 30,00

QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI DELLE STRUTTURE	€ 142.100,00	
<p><i>Compete ai responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi specifici della propria 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. Nell'attribuire l'incentivo il dirigente deve valorizzare l'apporto partecipativo individuale. Il budget è assegnato ai dirigenti dei Servizi dalla Direzione generale, in modo da attribuire risorse ad ogni struttura, tenendo anche conto del numero dei dipendenti, delle risorse Foreg attribuite in passato e sulla base del presente accordo e di esigenze particolari. Possono potenzialmente essere premiati tramite la realizzazione di obiettivi specifici delle strutture i dipendenti a tempo determinato ed a tempo indeterminato, appartenenti alle diverse figure professionali presenti nelle strutture organizzative, ad esclusione del personale titolare di posizione organizzativa e dei dirigenti.</i></p>		

N.B.: per la quota obiettivi specifici viene destinato il 20% degli importi definiti per ciascuna Categoria/livello dall'art. 137 comma 1 del CCPL 1 ottobre 2018. A questo importo è aggiunta:

- 1) le ulteriori somme di € 80.000,00 ai sensi dell'art. 137 comma 3 del CCPL 1 ottobre 2018;*
- 2) le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.140 comma 6 del CCPL 1 ottobre 2018 sul Foreg anno 2019 (al netto di € 5.000,00 già utilizzati ad incremento del Foreg 2020);*
- 3) le risorse residue dall'attribuzione del Foreg degli anni precedenti (fino all'anno 2019 non vi sono risorse residue in quanto integralmente utilizzate ad incremento del Foreg anno 2020);*
- 4) l'incremento del Fondo per sanzioni, di cui all'art. 69 c.2 lettera "a" del R.O.G..*

Qualora, in sede di liquidazione della quota obiettivi specifici le risorse a disposizione risultino incipienti, anche utilizzando le risorse da riportare agli anni successivi relative al Foreg 2019, si utilizzeranno eventuali risorse residue del FOREG dell'anno 2020 e solo successivamente si procederà eventualmente a ridurre proporzionalmente tutte le voci della presente Tabella, ad esclusione degli obiettivi specifici delle strutture e degli incentivi del personale assegnato al Corpo di polizia locale legati all'estensione dei servizi del Progetto Sicurezza. Eventuali economie sugli obiettivi specifici delle strutture sono utilizzate per finanziare le incentivazioni della flessibilità e specifiche attività gravose o particolarmente rilevanti. Si applica quanto previsto dall'art. 137 comma 4 del CCPL 1 ottobre 2018.

Si riporta la tabella delle risorse presunte a disposizione per il finanziamento degli obiettivi specifici:

risorse contrattuali (20% degli importi definiti per ciascuna Categoria/livello dall'art. 137 comma 1 del CCPL 1 ottobre 2018) rapportate alle unità equivalenti anno 2020.	€ 274.897,75
Incremento risorse proprie (art. 137 comma 3 del CCPL 1 ottobre 2018)	€ 80.000,00
Risorse derivanti dalle ritenute dall'applicazione dell'art. 140 comma 6 del CCPL 1 ottobre 2018 (quantificazione effettuata per l'anno 2019, al netto di € 5.000,00 già utilizzati sul 2020).	€ 20.727,82
risorse residue dall'attribuzione del Foreg degli anni precedenti	€ 0,00
Incremento del Fondo per sanzioni (art. 69 c.2 lettera "a" del R.O.G.)	€ 0,00
risorse complessive	€ 375.625,57

