

**IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO RELATIVO ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DEL "FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE" ANNO 2022.**

L'anno 2022, il giorno 3 novembre alle ore 14:30, presso la sede comunale di Palazzo Thun – Torre Mirana, via Belenzani n. 3 – Trento

**LE PARTI COMPOSTE DA**

per il Comune di Trento:

dott.ssa Livia Ferrario, Direttore Generale \_\_\_\_\_ FIRMA DIGITALE \_\_\_\_\_

dott. Alessio Ravagni, Dirigente Servizio Risorse Umane \_\_\_\_\_ FIRMA DIGITALE \_\_\_\_\_

e la delegazione sindacale composta da:

\_\_\_\_\_ per la CGIL \_\_\_\_\_  
(nome e cognome)

\_\_\_\_Maurizio Speziali\_\_\_\_\_ per la CISL \_\_\_\_\_ FIRMA DIGITALE \_\_\_\_\_  
(nome e cognome)

\_\_\_\_Andrea Bassetti\_\_\_\_\_ per la UIL \_\_\_\_\_ FIRMA DIGITALE \_\_\_\_\_  
(nome e cognome)

\_\_\_\_Loris Muraro\_\_\_\_\_ per la FeNALT \_\_\_\_\_ FIRMA DIGITALE \_\_\_\_\_  
(nome e cognome)

**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 2022;
- 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 FO.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 2022**

- 1) di destinare al finanziamento della quota obiettivi specifici del FO.R.E.G. una quota pari al 20% del FO.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 quindi l'importo spettante a titolo di FO.R.E.G. obiettivi generali, per ciascuna Categoria/livello, nella misura dell'80% del FO.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 aggiungere alla quota obiettivi specifici le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 140 comma 6 del CCPL 1° ottobre 2018, che per l'anno 2020 ammontano ad € 73.818,94, nonché le risorse residue dall'attribuzione del FO.R.E.G. degli anni precedenti (anno 2020) che ammontano ad ulteriori € 32.252,79;
- 4) di aggiungere alla quota obiettivi specifici € 10.000,00 come risorse proprie ai sensi dell'art. 137 comma 3 del CCPL 1.10.2018;
- 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 2022, in cui vengono riportate le quote spettanti a titolo di FO.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 2022 la "quota obiettivi specifici" del FO.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 FO.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 individuare almeno un obiettivo in linea con le scelte programmatiche espresse attraverso il DUP e con gli obiettivi/attività PEG, obiettivo che dovrà essere realizzato nel periodo 01.01.2022 – 31.12.2022;
  - 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;
  - 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);
  - a consuntivo il Dirigente valuta l'effettivo apporto individuale del dipendente nel raggiungimento dei risultati degli obiettivi individuati e stabilisce l'attribuzione individuale degli incentivi, nel rispetto del budget assegnato, cercando di valorizzare 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;
  - obiettivi individuati, risultati raggiunti, personale coinvolto e valore degli incentivi attribuiti individualmente sono comunicati a consuntivo alla Direzione Generale ai fini di una valutazione generale degli stessi ed al Servizio Risorse Umane per la materiale corresponsione dei compensi, da validare previamente da parte del Direttore Generale;
  - l'ammontare medio del compenso incentivante attribuito al personale, variabile da obiettivo ad obiettivo entro il limite minimo e massimo fissato, è oggetto di comunicazione alle organizzazioni sindacali;
- 8) che gli incentivi relativi alla “quota obiettivi specifici” del FO.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 2022, 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 qualora in sede di liquidazione della quota obiettivi specifici le risorse a disposizione risultino incapienti, anche utilizzando le risorse da riportare agli anni successivi relative al FO.R.E.G. 2020, si utilizzeranno eventuali risorse residue degli obiettivi generali del FOREG dell'anno 2021 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 01-07).

FOREG – ANNO 2022		
FOREG – QUOTA OBIETTIVI GENERALI	Categoria	Importi annui
<p>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.</p>	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
	<b>FOREG – QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI</b>	
<i>La liquidazione delle voci corrisposte in base alla presenza in servizio è ridotta sulla base dei giorni utili ai fini della liquidazione Foreg obiettivi generali nonché decurtati dalla presenza in servizio gli eventuali giorni di malattia.</i>		
<b>INCENTIVAZIONE DELLA FLESSIBILITA' E SPECIFICHE ATTIVITA' GRAVOSE O PARTICOLARMENTE RILEVANTI</b>	<b>In base a</b>	<b>Importo massimo</b>
Personale impegnato nelle operazioni elettorali – 2 giorni	Intervento € 20,00	€ 80,00
Personale impegnato nelle operazioni elettorali - 3 giorni	Intervento € 39,00	€ 156,00
Personale impegnato nelle operazioni elettorali – 4 giorni	Intervento € 58,00	€ 232,00
<b>Sportellisti</b> che effettuano <b>almeno 15 ore settimanali</b> 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, 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")	€ 362,00
<b>Sportellisti</b> che effettuano <b>meno di 15 ore settimanali</b> 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")	€ 278,00
<b>Operatore sportello polifunzionale e personale addetto all'URP e personale impiegatizio dell'Ufficio Servizi Funerari</b> (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	€ 678,00
<b>Referenti Sicurezza</b> (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	€ 678,00
<b>Referenti Informatici:</b> 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
<b>Incentivo per "attività tecniche"</b> 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 incaricati 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	€ 1.017,00
<b>Incentivo "ulteriori attività"</b> . 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 ed individuati 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
<b>Incentivo "flessibilità organizzativa nido d'infanzia"</b> : 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"
Incentivo al personale delle scuole dell'infanzia che partecipa fuori orario ai Comitati di gestione	€ 15,00 a partecipazione	Max € 75,00 per massimo 5 sedute
Incentivo ai cuochi delle scuole dell'infanzia per l'attività di supporto amministrativo di norma espletata attraverso l'utilizzo di postazione informatica (PC)	Presenza in servizio	€ 120,00
Incentivo al personale cuoco che per necessità dell'amministrazione si sposta temporaneamente su altra sede lavorativa al fine di sostituire colleghi assenti	€ 15,00 a spostamento	Max € 300,00 per max 20 spostamenti
Incentivo per <b>segretari di commissioni consiliari</b> volto a premiare la flessibilità organizzativa con impegno in orario serale e notturno attraverso una remunerazione per seduta se di durata pari o superiore ad un'ora	€ 30,00 a partecipazione	Max € 450,00 per massimo 15 sedute
Incentivo per personale inquadrato come <b>"assistente sociale"</b> , che non sia titolare di area direttiva, impegnato in udienze a supporto dell'attività giudiziaria stante la gravosità dell'impegno richiesto.	€ 15,00 ad udienza	Max € 450,00 per massimo 30 udienze
Incentivo ai <b>segretari circoscrizionali inquadrati in C base</b> , finalizzato a premiare la flessibilità organizzativa con particolare impegno in attività serale, notturna e disponibilità di chiamata e/o reperibilità telefonica	Presenza in servizio	€ 1.810,00
<b>Incentivazione del personale assegnato all'Ufficio Servizi Funerari:</b>		
Incentivo per personale operaio impegnato a turno nell'attività del forno crematorio volto a premiare la flessibilità organizzativa richiesta durante il periodo estivo a fronte delle alte temperature	Presenza in servizio	€ 300,00
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
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 01.00-07.00	Intervento	€ 25,00
Coordinatori per turno 01.00-07.00	Intervento	€ 30,00

#### QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI DELLE STRUTTURE

**€ 154.760,00**

*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.*

*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 sono aggiunte:*

*1) le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.140 comma 6 del CCPL 1 ottobre 2018 utilizzabili ai sensi dell'art. 137 comma 4 CCPL 1 ottobre 2018;*

*2) le risorse residue dall'attribuzione del Foreg degli anni precedenti da utilizzare ai sensi art. 145 comma 2 CCPL 1 ottobre 2018;*

*3) l'incremento del Fondo per sanzioni, di cui all'art. 69 c.2 lettera "a" del R.O.G..*

*Ulteriori somme possono essere aggiunte ai sensi dell'art. 137 comma 3 del CCPL 1 ottobre 2018 (risorse proprie).*

*Qualora, in sede di liquidazione della quota obiettivi specifici le risorse a disposizione risultino incapienti, anche utilizzando le risorse da riportare agli anni successivi relative al Foreg 2020, si utilizzeranno eventuali risorse residue del FOREG dell'anno 2021 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 2021;	€ 275.486,85
risorse derivanti dalle riduzioni Foreg per l'applicazione dell'art. 140 comma 6 del CCPL 1 ottobre 2018 (relative al Foreg riferito all'anno 2020);	€ 73.818,94
risorse residue dall'attribuzione del Foreg degli anni precedenti da utilizzare ai sensi art. 145 c. 6 CCPL 1.10.2018 (fino all'anno 2020);	€ 32.252,79
Incremento del Fondo per sanzioni (art. 69 c.2 lettera "a" del R.O.G.);	€ 0,00
Incremento risorse proprie (art. 137 comma 3 del CCPL 1 ottobre 2018);	€ 10.000,00
<b>risorse complessive</b>	<b>€ 391.558,58</b>