

**ACCORDO DECENTRATO RIGUARDANTE LE MODALITA' PER L'EROGAZIONE DEL FONDO
PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE (FO.R.E.G.)
relativo all'anno di competenza 2021 ed erogato nell'anno 2022**

L'anno 2022 il giorno ... del mese di giugno alle ore ... , presso la sala riunioni ... , le parti composte da:

per la parte pubblica:

– Direttore dell'A.P.S.P. _____

– Direttore dell'U.P.I.P.A. _____

per la delegazione sindacale:

dai rappresentanti provinciali delle Organizzazioni sindacali:

e dai rappresentanti interni delle Organizzazioni sindacali:

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

**L'Accordo decentrato definitivo riguardante le modalità per l'erogazione del FO.R.E.G. relativo
all'anno di competenza 2021 ed erogato nell'anno 2022**

nel testo che segue:

Art. 1

Disposizione generale

Il presente disciplinare stabilisce i criteri e le modalità per la determinazione, composizione ed erogazione del Fondo per la riorganizzazione e l'efficacia gestionale, relativo all'anno di competenza 2021 ed erogato nell'anno 2022, d'ora in avanti denominato FO.R.E.G..

Visto:

- l'Accordo provinciale stralcio del 22/09/2008, concernente il biennio economico 2008-2009 del comparto Autonomie Locali – area non dirigenziale di modifica del C.C.P.L. 2002-2005 sottoscritto in data 20/10/2003;
- l'Accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato “Fondo per la riorganizzazione e l’efficacia gestionale” per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale, sottoscritto in data 25/01/2012;
- il C.C.P.L. del personale non dirigenziale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018 sottoscritto in data 01/10/2018;
- l'Accordo di settore attuativo del CCPL 2016-2018 del personale del comparto autonomie locali - area non dirigenziale per le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona ed enti equiparati sottoscritto in data 01/10/2018;
- eventuali delibere o accordi preliminari;

Art. 2

Finanziamento del FO.R.E.G.

CATEGORIE	IMPORTO BASE
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

Per tale conteggio i dipendenti da prendere in considerazione sono quelli in servizio al 31 dicembre dell’anno precedente quello di riferimento e quindi alla data del 31/12/2020.

CATEGORIE	IMPORTO BASE	TPE personale al 31 dicembre 2020*	FONDO ANNO 2021
categoria A	€ 848,00	6,10	€ 5.172,80
categoria B livello base	€ 933,00	0,67	€ 622,03
categoria B livello evoluto	€ 993,00	44,69	€ 44.376,24
categoria C livello base	€ 1.093,00	3,81	€ 4.159,52
categoria C livello evoluto	€ 1.227,00	14,13	€ 17.341,80

categoria D livello base	€ 1.417,00	1,00	€ 1.417,00
categoria D livello evoluto	€ 1.640,00	0	€ 0
	totali	70,39	73.089,40

**NB: i valori sono esposti arrotondati a 2 decimali, ma per i conteggi sono stati utilizzati tutti i decimali*

Pertanto, l'importo del FO.R.E.G. relativo all'anno di competenza 2021 ed erogato nell'anno 2022 risulta essere pari a **€ 73.089,40=.**

Art. 3

Beneficiari del Fondo

Secondo quanto disposto dal CCPL art. 140 comma 7 il FO.R.E.G. è erogato al personale a tempo indeterminato, nonché a tempo determinato.

Il personale a tempo determinato matura il diritto alla liquidazione della quota "obiettivi generali" solo se ha prestato nell'anno solare, almeno 30 giorni di calendario, anche non continuativi, di servizio presso l'Ente.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minore orario di servizio.

Art. 4

Obiettivi di utilizzo del FO.R.E.G.

Il FO.R.E.G. ai sensi dell'art. 139 del CCPL dd. 01/10/2018 è costituito da due quote:

- a) quota obiettivi generali: graduata sulla base di categoria/livello di appartenenza del dipendente, 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;
- b) quota obiettivi specifici: volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.

Art. 5

Criteri per l'erogazione quota obiettivi generali del FO.R.E.G.-

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 76 dd 23.12.2020 (approvazione budget e documenti collegati), nel piano programmatico 2021, è stato stabilito, ai fini dell'erogazione della quota "obiettivi generali" del FO.R.E.G. dell'A.P.S.P. "San Giovanni" relativo all'anno di competenza 2021 ed

erogato nell'anno 2022, il seguente obiettivo generale, consistente nel "Raggiungimento di un risultato almeno soddisfacente nelle valutazioni dei servizi dell'Ente da parte di Ospiti e Familiari" (con riferimento all'anno di competenza del Foreg, eventualmente analizzato anche a cavallo dell'anno). Ove le valutazioni non possano essere fatte per la pandemia in corso si ritiene che l'obiettivo sia raggiunto in considerazione dello sforzo organizzativo necessario per gestire la pandemia. La percentuale di FOREG destinato agli obiettivi generali è fissata nel 90%.

In considerazione della pandemia coronavirus continuata nel 2021, della parziale chiusura della struttura ai familiari dei residenti e della conseguente impossibilità di attivare le consuete valutazioni tramite questionari di valutazione, si ritiene che l'obiettivo sia stato raggiunto sulla base dello sforzo organizzativo attuato nella gestione della pandemia. Si prende atto del raggiungimento al 100% degli obiettivi generali di cui alla precedente deliberazione e che pertanto sussistono i presupposti, ai sensi dell'art. 140 del CCPL, per l'erogazione della quota obiettivi generali del FO.R.E.G. relativo all'anno di competenza 2021 ed erogato nell'anno 2022, nella quota stabilita dal CdA.

Si stabilisce che ai sensi dell'art. 31 dell'Accordo di settore dd. 01/10/2018 la quota obiettivi generali FO.R.E.G. relativo all'anno di competenza 2021 ed erogato nell'anno 2022, viene determinata nell'importo massimo come segue (eventualmente da rapportare per eventuale incapienza obiettivi specifici):

CATEGORIE/LIVELLI	Valore massimo
categoria A	€ 763,20
categoria B livello base	€ 839,70
categoria B livello evoluto	€ 893,70
categoria C livello base	€ 983,70
categoria C livello evoluto	€ 1.104,30
categoria D livello base	€ 1.275,30
categoria D livello evoluto	€ 1.476,00

e che pertanto la quota lorda degli obiettivi generali risulta pari a € 61.129,66= (al lordo di ogni tipologia di assenza).

Al fine della completa erogazione della quota obiettivi specifici, **la quota obiettivi generali NON necessita di essere riproporzionata** ai sensi dell'art. 140 co. 11 del CCPL .

Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, nei confronti dei dipendenti aventi diritto a percepire la "quota obiettivi generali" del FO.R.E.G., è operata una ritenuta giornaliera ai sensi dell'art.

149 del CCPL dd. 01/10/2018 negli importi lordi per categorie/livello di seguito descritto e rapportato all'orario di servizio:

CATEGORIE/LIVELLI	IMPORTO BASE
categoria A	€ 2,03
categoria B livello base	€ 2,34
categoria B livello evoluto	€ 2,56
categoria C livello base	€ 2,92
categoria C livello evoluto	€ 3,39
categoria D livello base	€ 4,08
categoria D livello evoluto	€ 4,83

Tale riduzione non si applica per le assenze derivanti da malattie per causa di servizio o infortuni.

Le assenze per malattia fino a 2 giorni sono computate in ragione del doppio.

Si considera assenza per malattia dal servizio anche l'assenza parziale dal turno di lavoro.

Deve trattarsi di malattia del dipendente, non di familiare.

La malattia si considera tale sia in presenza che in assenza di certificato medico (autocertificazione).

Si considerano malattia anche i giorni non lavorativi intercorrenti tra due assenze per malattia vicine, se queste non sono stati interrotti da giorni effettivamente lavorati.

L'ammontare annuo delle ritenute operate non può essere superiore all'importo della "quota obiettivi generali" percepita dal dipendente.

Ai sensi del comma 6 dell'art. 140 del *CCPL dd. 01/10/2018* 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 ai sensi dell'art. 149 del CCPL.

Non sono considerati come giorni di assenza, e sono quindi conteggiati nel computo delle presenze, quelli relativi a:

- congedo di maternità e paternità, nonché le altre assenze previste dal D. Lgs. 151 del 26/03/2001 se interamente retribuite;
- infortunio;
- donazione sangue e del midollo osseo;
- esercizio delle prerogative sindacali.

L'ammontare della trattenuta assenze di cui all'art. 140 c.6 per l'anno 2021 è **€ 3.246,62=**.
L'ammontare della **trattenuta relativa alle assenze per malattia** di cui all'art. 149 del CCPL dd. 01/10/2018 per l'anno 2021 è di **€ 3.058,04=**.

Pertanto, la **quota netta** per gli obiettivi generali è pari a **€ 54.825,00=**.

La differenza fra l'ammontare della quota teorica obiettivi generali e la quota effettiva netta assenze ex art. 140 c. 6 degli stessi pari ad **€ 7.897,42=** viene destinata ad incrementare la quota obiettivi specifici.

A questo importo si aggiunge:

- **€ 3.058,04=** quale trattenuta malattia anno 2021;
- **€ 0,09=** quale avanzo obiettivi specifici anno precedente.

La somma totale, pertanto, destinata agli **obiettivi specifici** ammonta ad **€ 18.264,49=**.

Art. 6

Criteri per l'erogazione obiettivi specifici del *FO.R.E.G.*

1. **Una quota destinata al riconoscimento della disponibilità alla flessibilizzazione degli orari e alla realizzazione di attività collocate in articolazioni d'orario particolarmente gravose**

Rientrano nella fattispecie:

TIPOLOGIA ¹	NUMERO	QUOTA UNITARIA FOREG	OBIETTIVI SPECIFICI FLESSIBILITA' ORARIO DI SERVIZIO
Festività lavorate			
Capodanno, Pasqua, Natale	577,30 ore	€ 7,00 all'ora	4.041,10
6 gennaio, Pasquetta, 15 agosto, 26 dicembre	787,30 ore	€ 4,00 all'ora	3.149,20
25 aprile, 1 maggio, 24 giugno Patrono di Mezzolombardo, 8 dicembre	786,85 ore	€ 3,00 all'ora	2.360,55
Effettuazione turno tempo pieno da parte del personale part-time (minimo 7 ore totali – escluse trasformazioni temporanee concordate tra turni "orizzontali" e "verticali")	56 turni	€ 10,00	560,00
Effettuazione orario spezzato per ragioni di servizio (esclusi gli incontri organizzativi e formativi)	91	€ 10,00	910,00

¹ Indicare ulteriori tipologie meritevoli di valorizzazione.

Integrazione ai rientri in servizio dal turno di riposo o dal congedo ordinario (ferie) per il personale inserito in turnistica a ciclo continuo (come stabilito dal CCPL art. 152 cc.1,2,4)			
Feriali	102	€ 5,00	510,00
Festivi Diurni	14	€ 3,00	42,00
Notturni Feriali	5	€ 10,00	50,00
Notturni Festivi o da Ferie	3	€ 5,00	15,00
Da Ferie	4	€ 3,00	12,00
Rientri in servizio dal turno di riposo o dal congedo ordinario (ferie) per il personale non inserito in turnistica a ciclo continuo			
Feriali	13	€ 30,00	390,00
Festivi Diurni	0	€ 33,00	0
Notturni Feriali	0	€ 35,00	0
Notturni Festivi o da Ferie	0	€ 35,00	0
Da Ferie	2	€ 33,00	66,00
TOTALE			12.105,85

Chiarimento per tutte le tipologie di rientri (anche contrattuali):

Sono considerati rientri in servizio da riposo anche quelli avvenuti durante le giornate di assenza identificate come “recupero ore” (recupero ore di straordinario o di festività), salvo chiarimenti futuri di indicazione contraria.

I rientri in servizio, per esser tali, devono essere valutati come rientri da parte dell’Amministrazione e devono essere richiesti per urgenze con pochi giorni di preavviso (massimo entro 7 gg di calendario); non sono considerati rientri in servizio quelli con un preavviso oltre il limite appena indicato.

2. Concorso individuale alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

La liquidazione del presente punto viene effettuata solo in presenza di risorse che residuano dalla liquidazione dei punti precedenti, che per il 2021 sono corrispondenti ad **€ 6.158,64=**.

La somma destinata a tale obiettivo è erogata a tutto il personale dell’Ente beneficiario del Foreg che abbia in pagamento almeno un altro importo riferito agli obiettivi generali e/o agli obiettivi specifici come stabiliti nei punti precedenti. La distribuzione avviene in quote orarie uguali a tutto il personale rapportate in base alle ore effettive di presenza in servizio, incluse le ore di assenza per infortunio COVID riconosciuto dall’INAIL. Sono considerate ore effettive di presenza in servizio le ore effettivamente

lavorate (ordinarie e straordinarie); sono considerate ore di assenza per infortunio COVID l'orario teorico di servizio contrattuale relativo al periodo di assenza.

La determinazione dell'entità economica è calcolata sulla base dell'ammontare totale delle risorse a disposizione diviso la somma delle ore totali effettive annue di tutti i dipendenti e moltiplicato per le singole ore di competenza di ogni dipendente.

Art. 7

Sanzioni disciplinari

Ai sensi dell'art. 142 del CCPL dd. 01/10/2018 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. In caso di licenziamento la quota dell'anno in cui ha avuto luogo non viene erogata.

Art. 8

Termine corresponsione

La corresponsione del FO.R.E.G. anno 2021 avverrà in unica soluzione nel mese di giugno 2022.

Art. 9

Utilizzo risorse residuali

Si concorda che le risorse residuali FO.R.E.G. 2021, dopo le liquidazioni di cui al presente accordo sono destinate ad incrementare il FO.R.E.G. 2022.