



Trento, 30 gennaio 2012

AR/lb

**CIRCOLARE N. 4/2012**

Agli Enti Soci

- LL.SS. -

**OGGETTO:** accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato "fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" – in sigla FO.R.E.G.

### Premessa

Il 25 gennaio 2012 è stato definitivamente sottoscritto l'accordo che regola le modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato "fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" – in sigla FO.R.E.G..

Con protocollo politico del settembre 2011, la Provincia Autonoma di Trento e le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del comparto autonomie locali, hanno sottoscritto un protocollo d'intesa sull'utilizzazione delle risorse stanziato sul bilancio pluriennale della Provincia per la costituzione del "fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale".

Tale protocollo, condiviso anche dal Consorzio Dei Comuni Trentini in rappresentanza delle municipalità e delle Comunità, prevede che ogni ente formi il proprio FOREG, facendo confluire nello stesso:

1. le risorse del fondo di produttività attuale;
2. le nuove risorse previste dalla legge finanziaria provinciale 2011;
3. il 25% delle economie di spesa derivanti dalla razionalizzazione delle funzioni di "back office" e dalla riduzione delle spese di funzionamento.

Per dare concreta attuazione al protocollo politico le parti datoriali e sindacali hanno quindi sottoscritto l'accordo in parola, determinando modalità e importi per l'avvio del nuovo sistema di incentivazione.

Tale sistema, legato, come si legge nel protocollo sopra nominato, all'ampio progetto di riorganizzazione delle attività pubbliche sul territorio trentino, punta quindi ad incentivare tale percorso riorganizzativo vincolando parte delle economie di spesa che potrà produrre, al finanziamento stesso del fondo.

Per il momento, però, in attesa di quantificare con precisione queste performance economiche, la Provincia Autonoma di Trento, con la legge finanziaria del 2011, ha stanziato delle risorse da destinare a questo nuovo fondo.

L'accordo in commento, quindi, oltre ad introdurre un innovativo sistema di incentivazione legato integralmente ad obiettivi (generali o specifici), per consentire una sua immediata e concreta operatività si preoccupa di determinare gli importi da mettere in gioco sul FOREG per gli anni 2011 e 2012.



**Il FOREG sostituisce in toto il sistema contrattuale della produttività preesistente già a partire dal 2011** e ciò si evince in modo chiaro dall'art. 19 dell'accordo stesso dove vengono espressamente abrogati tutti gli articoli che hanno regolato la produttività sino al 2010.

L'accordo in commento introduce, infine, una ulteriore novità: la riduzione giornaliera per le assenze per malattia.

In attesa dell'entrata in vigore della legge regionale di modifica dell'ordinamento del personale comunale, la modifica del sistema disciplinare prevista dall'allegato 1 ha valore esclusivamente per la Provincia e i suoi enti strumentali; non si applica, dunque, a Comuni e Comunità.

### **Costituzione e finanziamento del fondo (artt. 2, 3, 4)**

Come anticipato in premessa, per gli anni 2011 e 2012 il FOREG sarà costituito dai seguenti stanziamenti:

- importi per dipendente equivalente che l'ente doveva garantire per il finanziamento del fondo di produttività (contrattualmente previsti), previsti dalla tabella di cui all'art. 3 dell'accordo (che si riporta);
- importi extracontrattuali la cui copertura sarà garantita da trasferimenti da parte della Provincia per gli anni 2011 e 2012.

<b>CATEGORIE/LIVELLI</b>	<b>IMPORTI ANNUI LORDI PER DIPENDENTE EQUIVALENTE</b>
A	430,00 €
B base	477,00 €
B evoluto	511,00 €
C base	567,00 €
C evoluto	640,00 €
D base	746,00 €
D evoluto	863,00 €

In concreto, quindi, il "fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" per gli anni 2011 e 2012 va quantificato negli importi riportati nella seguente tabella:

<b>CATEGORIE/LIVELLI</b>	<b>Importi annui lordi art. 3 accordo FOREG</b>	<b>Importi annui lordi art. 4 accordo FOREG</b>	<b>IMPORTI ANNUI LORDI PER DIPENDENTE EQUIVALENTE</b>
A	768,00 €	430,00 €	<b>€ 1.198,00</b>
B base	853,00 €	477,00 €	<b>€ 1.330,00</b>
B evoluto	913,00 €	511,00 €	<b>€ 1.424,00</b>
C base	1.013,00 €	567,00 €	<b>€ 1.580,00</b>
C evoluto	1.144,00 €	640,00 €	<b>€ 1.784,00</b>
D base	1.332,00 €	746,00 €	<b>€ 2.078,00</b>
D evoluto	1.541,00 €	863,00 €	<b>€ 2.404,00</b>



Ogni ente dovrà pertanto mettere a disposizione le risorse previste dalla colonna "importi annui lordi per dipendente equivalente" della tabella appena riportata. Ovviamente andranno esclusi i titolari di posizione organizzativa e ricompresi i dipendenti con contratto a tempo determinato che abbiano lavorato almeno 30 giorni nell'anno (anche non continuativi).

Ricordiamo, infine, che il comma 3, dell'art. 4, conserva la possibilità per l'Ente, compatibilmente con le proprie disponibilità finanziarie, in caso di esigenze particolari o per incentivare attività istituzionali, di aumentare la quota obiettivi specifici del FOREG con risorse proprie fino ad un massimo dell'1% del monte salari del personale dipendente.

**In pratica:**

**esempio 1:**

- ente con 3 dipendenti
  - 1 cat. B evoluto a tempo pieno
  - 1 cat. C base a tempo pieno
  - 1 cat. C evoluto a tempo pieno
  - quantificazione del fondo:
    - € 1.424,00 X 1= € 1.424,00 (B e)
    - € 1.580,00 X 1= € 1.580,00 (C b)
    - € 1.784,00 X 1= € 1.784,00 (C e)
- TOTALE € 4.788,00**

**esempio 2:**

- ente con 3 dipendenti
  - 1 cat. B evoluto a **part time (18h)**
  - 1 cat. C base a tempo pieno
  - 1 cat. C evoluto a tempo pieno
  - quantificazione del fondo:
    - € 712,00 X 1= € 712,00 (B e)
    - € 1.580,00 X 1= € 1.580,00 (C b)
    - € 1.784,00 X 1= € 1.784,00 (C e)
- TOTALE € 4.076,00**

**esempio 3:**

- ente con 3 dipendenti
  - 1 cat. B evoluto a tempo pieno
  - 1 cat. C base a tempo pieno (**assunto il 1° luglio**)
  - 1 cat. C evoluto a tempo pieno
  - quantificazione del fondo:
    - € 1.424,00 X 1= € 1.424,00 (B e)
    - € 790,00 X 1= € 790,00 (C b)
    - € 1.784,00 X 1= € 1.784,00 (C e)
- TOTALE € 3.998,00**



esempio 4:

- ente con 3 dipendenti

- 1 cat. B evoluto a tempo pieno

1 cat. C base a tempo pieno (**assunto il 1° luglio**)

1 cat. C evoluto a tempo pieno (**titolare di posizione organizzativa**)

- quantificazione del fondo:

€ 1.424,00 X 1= € 1.424,00 (B e)

€ 790,00 X 1= € 790,00 (C b)

€ 1.784,00 X 0= € \_\_\_\_\_ (C e - titolare di posizione organizzativa)

**TOTALE € 2.214,00**

### Suddivisione del FOREG (art. 7 e 8)

Il FOREG è diviso in due quote:

- la quota obiettivi generali, destinata a remunerare la partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente;
- la quota obiettivi specifici destinata a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici di ente o di struttura.

La quota obiettivi generali è individuata dalla tabella contenuta nell'art. 8, e corrisponde al 75% del valore complessivo del fondo. (Si riporta la tabella dell'art. 8).

CATEGORIE/LIVELLI	IMPORTI ANNUI LORDI PER DIPENDENTE EQUIVALENTE
A	899,00 €
B base	998,00 €
B evoluto	1.068,00 €
C base	1.185,00 €
C evoluto	1.338,00 €
D base	1.559,00 €
D evoluto	1.803,00 €

Questa quota è legata alla realizzazione degli obiettivi generali dell'ente, fissati dai rispettivi organi di governo (con PEG, atti di indirizzo, altro a discrezione dell'ente.).

Il differenziale tra l'importo complessivo del fondo e la quota obiettivi generali costituisce la quota obiettivi specifici; nel caso in cui l'ente, per l'anno di riferimento, non abbia individuato obiettivi specifici da perseguire, gli importi della quota obiettivi generali sono incrementati fino al 90% degli importi complessivi per dipendente equivalente (comma 5, art. 8).

Risulta quindi evidente che una quota pari al 10% del fondo è vincolata all'individuazione e al raggiungimento di obiettivi specifici e non può essere erogata in assenza di questi presupposti; senza fissazione e raggiungimento di obiettivi specifici, la relativa quota potrà solamente essere conservata a bilancio per erogazioni future.

Tabella con importi della quota obiettivi generali al 90%:



CATEGORIE/LIVELLI	IMPORTI ANNUI LORDI PER DIPENDENTE EQUIVALENTE
A	1.078,00 €
B base	1.197,00 €
B evoluto	1.282,00 €
C base	1.422,00 €
C evoluto	1.606,00 €
D base	1.870,00 €
D evoluto	2.164,00 €

### Come si distribuisce la quota obiettivi generali (artt. 8 e 9)

La quota "obiettivi generali", che costituisce una quota di salario accessorio, va erogata al personale in relazione al servizio prestato. Non si considerano utili ai fini dell'erogazione della quota obiettivi generali del FOREG le assenze non interamente retribuite, fatte salve le assenze per congedo parentale non interamente retribuite (ovvero retribuite al 30%) fino ad un massimo di 30 giorni annui (restano in ogni caso escluse quelle non retribuite).

Restano altresì esclusi dall'erogazione della suddetta quota del fondo, tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato che non abbiano prestato nell'anno almeno 30 giorni di lavoro (anche non continuativi).

Chiaramente per i dipendenti a part time la quota dovrà essere proporzionata.

Il comma 11, dell'art. 8, fa salvi gli impegni già assunti con accordi decentrati stipulati con imputazione dei relativi costi al fondo di produttività; in questi casi, nell'ipotesi in cui il fondo si riveli insufficiente potrà essere proporzionalmente diminuita la quota obiettivi generali.

L'art. 9 prevede la diminuzione della quota "obiettivi generali" in proporzione all'entità della sanzione disciplinare della sospensione e la non liquidazione della "quota obiettivi generali" in caso di licenziamento.

#### In pratica:

*esempio 1:*

- ente con 3 dipendenti
- 1 cat. B evoluto a tempo pieno
- 1 cat. C base a tempo pieno
- 1 cat. C evoluto a tempo pieno

- quantificazione del fondo:

€ 1.424,00 X 1= € 1.424,00 (B e)

€ 1.580,00 X 1= € 1.580,00 (C b)

€ 1.784,00 X 1= € 1.784,00 (C e)

**TOTALE € 4.788,00**

- erogazione del fondo:

- dipendente categoria B evoluto a tempo pieno ha fruito di un permesso non retribuito di 7 giorni
- gli altri dipendenti hanno lavorato tutto l'anno percependo l'intera retribuzione



- dipendente categoria B e: € 1.282,00 – € 24,59 = € 1.257,41
- dipendente categoria C b: € 1.422,00
- dipendente categoria C e: € 1.606,00
- l'importo detratto all'importo dovuto al dipendente di categoria B e è stato calcolato in questo modo (1.282,00/365\*7)

*esempio 2:*

- ente con 3 dipendenti
- 1 cat. B evoluto a tempo pieno
- 1 cat. C base a tempo pieno (**assunto il 1° luglio, ha fruito del congedo parentale al 30% nei mesi di agosto e settembre**)
- 1 cat. C evoluto a tempo pieno
- quantificazione del fondo:
  - € 1.424,00 X 1 = € 1.424,00 (B e)
  - € 790,00 X 1 = € 790,00 (C b)
  - € 1.784,00 X 1 = € 1.784,00 (C e)
  - TOTALE € 3.998,00**

erogazione del fondo (ipotesi 90%):

- dipendente categoria B e ha lavorato tutto l'anno senza assenze: si erogano € 1.282,00
- dipendente categoria C b: € 711,00 – € 58,44 (nel secondo mese con retribuzione ridotta il fondo non viene erogato); l'importo detratto all'importo dovuto al dipendente di categoria C b è stato calcolato in questo modo (1.422,00/365\*30 – il contratto fa salvi solamente i primi 30 giorni, art. 8, c. 6)
- dipendente categoria C e ha lavorato tutto l'anno senza assenze: si erogano € 1.606,00

### Come si distribuisce la "quota obiettivi specifici" (artt. 10 e 11)

La quota obiettivi specifici, che come abbiamo già spiegato precedentemente varia da un massimo del 25% ad un minimo del 10% dell'importo complessivo del fondo, potrà essere assegnata solamente a seguito della stipulazione di un accordo decentrato a livello di Ente che individui:

- 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 gli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile.

Dopo la conclusione dell'accordo in parola, a partire dal 2012, l'ente potrà assegnare al personale interessato gli obiettivi specifici.

L'individuazione degli obiettivi specifici, in armonia con i programmi e gli obiettivi generali fissati dagli organi politici dell'ente, compete ai responsabili delle strutture organizzative, così come compete ai medesimi responsabili la valutazione dei risultati conseguiti e l'apporto individuale di ciascun dipendente.

L'importo massimo attribuibile al singolo dipendente per il raggiungimento degli obiettivi non potrà comunque superare i 3.000,00 €.

Il comma 4, dell'art. 11, prevede due cose importanti:

- che la quota obiettivi specifici sia determinata dopo aver detratto dalla medesima il costo per la copertura di specifici istituti contrattuali regolati in accordi decentrati già stipulati;



- che alla quota obiettivi specifici siano aggiunte le risorse non erogate della quota B) del fondo di produttività di cui agli artt. 97 e segg. del CCPL 20.10.2003 s. m., ora abrogati.

Il comma 6, dell'articolo 11, precisa espressamente che può essere coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi specifici anche il personale assunto a tempo determinato.

Importante precisare che la quota obiettivi così determinata (con aggiunta delle risorse anni precedenti non utilizzate) non dovrà necessariamente essere spesa in toto sul 2012, ma potrà essere erogata, secondo le esigenze dell'ente anche negli anni successivi. E così ogni volta che nell'ente non saranno individuati obiettivi specifici (cosa che nell'intenzione dell'accordo non dovrebbe avvenire), la quota del fondo non erogata dovrà essere mantenuta in bilancio per l'utilizzo negli esercizi successivi.

Il comma 2, prevede che per gli enti complessi, ai fini dell'erogazione, possano essere fissati dei budget di struttura assegnati in base al personale presente nelle strutture stesse.

### **Titolari di posizione organizzativa (art. 12)**

La quota obiettivi generali, come la precedente quota A) del fondo di produttività, non va erogata ai titolari di posizione organizzativa, per i quali la normativa contrattuale prevede il riassorbimento di tutto il salario accessorio all'interno dell'indennità specifica attribuita.

L'articolo 12, peraltro, prevede espressamente che ai titolari di posizione organizzativa vada riconosciuta la quota obiettivi specifici, negli importi espressamente quantificati nelle tabelle contenute nell'articolo 12 per gli anni 2011 e 2012.

Considerando che per i titolari di posizione organizzativa è già previsto un preciso sistema di individuazione degli obiettivi specifici con relativo sistema di valutazione del raggiungimento degli stessi, il contratto ha operato in modo molto semplice, aggiungendo la quota obiettivi specifici alla retribuzione di risultato prevista per le PO.

Si precisa che anche questo incremento troverà copertura nel trasferimento provinciale.

#### **In pratica:**

*esempio:*

- dipendente di categoria D base con P.O.
- indennità attribuita: 10.000,00 €
- retribuzione di risultato massima assegnabile: 2.000,00 € (max 20% dell'indennità attribuita)
- aumento della retribuzione di risultato per l'anno 2011: 746,00 € (ex art. 12 accordo FOREG)
- retribuzione di risultato massima per l'anno 2011 da erogare in base alla percentuale di risultato conseguita nel raggiungimento degli obiettivi assegnati: 2.746,00 €
- percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati: 80%
- retribuzione di risultato da erogare 2.196,80 € (80% della retribuzione di risultato massima erogabile per l'anno 2011, comprensiva dell'aumento dovuto al FOREG: € 2.746,00)

### **Mancato raggiungimento degli obiettivi generali e/o specifici (art. 13)**

L'art. 13 regola le conseguenze del mancato raggiungimento degli obiettivi generali e/o specifici.



Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi generali, l'ente provvede alla proporzionale riduzione delle quote riferite agli stessi.

Prima di procedere alla riduzione l'ente dovrà dare un'informativa alle organizzazioni sindacali.

La riduzione degli obiettivi generali non potrà in ogni caso superare il 20% dell'importo previsto dall'art. 8 dell'accordo.

Il comma 2, dell'articolo 13, prevede infine che le risorse non erogate siano destinate al finanziamento delle corrispondenti quote negli anni successivi.

### **Disposizioni transitorie per l'anno 2011 (art. 18)**

Come ben espresso nell'articolo 18 "considerato che le risorse destinate ad alimentare il FOREG sono disponibili già dal 2011 e che gli enti destinatari di questo accordo, già nel corso del 2011 sono stati soggetti a significativi cambiamenti dovuti alle manovre di finanza pubblica", le parti hanno deciso che per il 2011 le risorse saranno erogate al 90% a titolo di "quota obiettivi generali".

Le quote da erogare a tale titolo per l'anno 2011 sono quindi quelle riportate nella tabella dell'art. 18, che per comodità si riporta di seguito.

<b>CATEGORIE/LIVELLI</b>	<b>IMPORTI ANNUI LORDI PER DIPENDENTE EQUIVALENTE</b>
A	1.078,00 €
B base	1.197,00 €
B evoluto	1.282,00 €
C base	1.422,00 €
C evoluto	1.606,00 €
D base	1.870,00 €
D evoluto	2.164,00 €

Il comma due dell'art. 18 ha infine previsto che questi importi siano erogati entro il secondo mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva dell'accordo; in pratica gli enti dovranno quindi erogare detti importi entro marzo 2011.

### **Alcune considerazioni operative**

A questo punto risultano in modo abbastanza evidente le differenze tra il FOREG e il vecchio fondo di produttività.

#### *Quota obiettivi generali:*

1. l'ente stabilisce la quota da destinare ad obiettivi specifici e di conseguenza determina anche la quota obiettivi generali (se non determina la quota obiettivi specifici la quota obiettivi generali sarà pari al 90% del FOREG);
2. a fine anno l'ente verifica il raggiungimento degli obiettivi generali fissati (tramite PEG, atti di indirizzo, altro);
3. entro giugno (art. 8, c. 1) dell'anno successivo procede all'erogazione della quota obiettivi generali del FOREG tendo presente che la stessa va erogata:



- ai dipendenti a tempo indeterminato;
- ai dipendenti a tempo determinato che abbiano lavorato almeno 30 giorni nell'anno – anche non continuativi;
- in proporzione all'orario di lavoro (tempo pieno / tempo parziale);
- per tutti i giorni in cui il dipendente ha ricevuto lo stipendio pieno (unica eccezione: primi 30 giorni di congedo parentale retribuito al 30%).

L'erogazione di questa quota, che sostituisce la vecchia quota A) del fondo di produttività, risulta quindi semplificata; determinata la quota teorica piena spettante a ciascun dipendente sarà direttamente il programma di gestione degli stipendi a procedere all'erogazione concreta dell'importo corretto da attribuire al dipendente, tenendo conto di tutte le condizioni che abbiamo elencato sopra. Agli uffici addetti alla gestione stipendi dovrà quindi essere semplicemente comunicata la misura del fondo che l'ente ha deciso di distribuire sulla quota obiettivi generali, determinata tra il minimo e il massimo stabiliti dal contratto collettivo (75 – 90%).

Le assenze per malattia, che prima incidevano sull'erogazione del fondo di produttività, come accennato in premessa, ora incidono a parte con le modalità previste dall'art. 16 al cui commento si rimanda.

#### **Assenze per malattia (art. 16)**

A partire dal 2012, in caso di assenze per malattia dovrà essere applicata una trattenuta giornaliera direttamente quantificata dal contratto nella tabella dell'art. 16.

Tale trattenuta si applica per tutto il periodo di assenza per malattia, ivi comprese le giornate non lavorative.

L'importo giornaliero di trattenuta per malattia, come precisato dal contratto, è lordo.

La trattenuta non si applica nel caso di malattie dovute ad infortunio o comunque a causa di servizio.

Come accadeva nel sistema precedente, le malattie brevi – fino a 2 giorni – soffriranno di una trattenuta doppia.

Il comma 4, dell'articolo 16, prevede un limite a questa trattenuta: non potrà mai superare l'importo della "quota obiettivi generali" effettivamente percepita dal dipendente.

"Con Circolare n. 13 del 28 maggio 2009, l'INPDAP ha precisato che la decurtazione della retribuzione durante i primi 10 giorni di malattia, come stabilito con l'articolo 71 del DL n. 112/2008, non produce effetti sull'importo della pensione. Infatti, sia gli articoli 24 e 50 del RDL n. 680/1938, per gli iscritti alla Casse pensioni degli ex Istituti di previdenza (CPDEL; CPS; CPI; CPUG), sia gli articoli 68 del DPR n. 3/1957 e 13 della legge n. 177/1976, per i dipendenti dello Stato, dispongono che nel caso di retribuzione ridotta la contribuzione va determinata con riferimento alla retribuzione virtuale intera che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente. Di conseguenza il trattamento pensionistico va determinato con riferimento alla retribuzione che sarebbe spettata se non ci fosse stata la decurtazione. Con la stessa Circolare l'INPDAP precisa che non subisce riduzione neanche la contribuzione dovuta a favore della Gestione Unitaria delle Prestazioni Creditizie e Sociali e la contribuzione per il trattamento di fine servizio o TFR. Pertanto, anche in questi casi, le prestazioni vengono determinate con riferimento alla retribuzione virtuale che sarebbe spettata se non ci fosse stata la decurtazione." Per le motivazioni appena richiamate riteniamo che questa interpretazione sia applicabile anche alla trattenuta che stiamo commentando. (Si riporta la tabella dell'art. 16: trattenuta per malattia).



CATEGORIE/LIVELLI	IMPORTO GIORNALIERO LORDO
A	2,03
B base	2,34
B evoluto	2,56
C base	2,92
C evoluto	3,39
D base	4,08
D evoluto	4,83

**In pratica:**

esempio 1:

- dipendente categoria C base;
- assenza per malattia dal 02 gennaio 2012 al 10 gennaio 2012;
- giorni di assenza (da calendario): 9;
- importo da trattenere 26,28 (€ 2,92x9)

esempio 2:

- dipendente categoria C base;
- assenza per malattia dal 02 gennaio 2012 al 3 gennaio 2012;
- giorni di assenza (da calendario): 2;
- importo da trattenere 11,68 (€ 2,92x4 i giorni vanno raddoppiati perché l'assenza non supera i 2 giorni)

esempio 3:

- dipendente categoria C base – part time orizzontale di 18h;
- assenza per malattia dal 02 gennaio 2012 al 10 gennaio 2012;
- giorni di assenza (da calendario): 9;
- importo da trattenere 13,14 € (€ 1,46x9 l'importo giornaliero da trattenere va rapportato al part time  $2,92/36*18$ )

esempio 4:

- dipendente categoria C base – part time verticale di 20h, 3 giorni su 5; giorni lavorati mercoledì, giovedì e venerdì;
- assenza per malattia dal 02 gennaio 2012 al 10 gennaio 2012;
- giorni di assenza (da calendario): 9;
- importo da trattenere 14,60 € (€ 1,62x9 l'importo giornaliero da trattenere va rapportato al part time  $2,92/36*20$ )

esempio 5:

- dipendente categoria C base – part time verticale di 18h, 6 mesi su 12; mesi lavorati da gennaio a giugno;
- assenza per malattia dal 02 gennaio 2012 al 10 gennaio 2012;
- giorni di assenza (da calendario): 9;
- importo da trattenere 26,28 € (€ 2,92x9)



### Passaggi alla seconda posizione retributiva

La norma del comma 1, dell'art. 23, prevede implicitamente il blocco della progressione dalla 1<sup>a</sup> alla 2<sup>a</sup> posizione retributiva a far data dal primo gennaio 2011.

Non vanno quindi attribuite le seconde posizioni retributive maturate al 31.12.2011 decorrenti dal primo gennaio 2012.

### Indicazioni operative per il 2011

Concretamente, per applicare il nuovo accordo nel 2011, si dovrà quindi procedere nel seguente modo:

1. sostituire il fondo di produttività con il nuovo "fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" rideterminando gli importi precedentemente previsti con i seguenti importi corrispondenti al 100% del FOREG:

CATEGORIE/LIVELLI	IMPORTI ANNUI LORDI PER DIPENDENTE EQUIVALENTE
A	€ 1.198,00
B base	€ 1.330,00
B evoluto	€ 1.424,00
C base	€ 1.580,00
C evoluto	€ 1.784,00
D base	€ 2.078,00
D evoluto	€ 2.404,00

2. liquidare eventuali progetti e/o compensi finanziati sulla quota B) del fondo di produttività per il 2011 detraendo la spesa dal neocostituito FOREG;
3. liquidare il residuo della quota obiettivi generali del FOREG nell'importo previsto dalla tabella art. 18 o nel minor importo residuo dopo l'operazione di cui al precedente punto 2.

### Indicazioni operative per il 2012

Nel 2012 si procederà esattamente come per il 2011, ma si provvederà all'erogazione nel 2013.

Considerando che con riferimento al fondo di competenza 2012 non sarà possibile procedere ad erogazione della quota obiettivi specifici se gli stessi non saranno determinati; considerato altresì che detti obiettivi, ai sensi dell'accordo, potranno essere assegnati ai dipendenti solo dopo la stipula di un accordo decentrato; considerato che detto accordo non potrà ragionevolmente essere stipulato in tempi brevi, ma nel corso dell'anno; giusta queste difficoltà operative si ritiene utile fornire agli enti le seguenti indicazioni:

1. gli enti dovranno riflettere subito su quantità delle risorse da destinare agli obiettivi specifici;
2. ipotizzare obiettivi da incentivare e il personale coinvolto;
3. comunicare ai sindacati (tutte le sigle firmatarie dell'accordo di comparto, CGIL, CISL, UIL, FENALT):



- 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 gli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile;
- l'eventuale conferma del finanziamento di specifici istituti incentivanti contemporaneamente convocando la riunione per l'accordo decentrato e intraprendere la contrattazione.
- rendere noto ai dipendenti il piano incentivante, in modo da far conoscere agli stessi, in tempi brevi, le intenzioni dell'amministrazione circa la distribuzione delle risorse, precisando che l'effettiva assegnazione degli obiettivi e la successiva erogazione potrà avvenire solamente ad avvenuta sottoscrizione dell'accordo decentrato previsto dal contratto in commento.

Queste indicazioni che, si ribadisce, riguardano solamente il 2012, daranno modo a tutte le amministrazioni di rendere concretamente operativo il nuovo fondo, senza scavalcare il ruolo sindacale. Se è plausibile che in alcune realtà i contratti decentrati potranno venire stipulati in breve tempo, è altrettanto chiaro che in realtà più piccole ciò potrà avvenire solamente tra qualche mese e questo non deve comunque incidere sulla progettazione di obiettivi e sull'indirizzo mirato di queste risorse verso gli stessi.

#### **Quota 10% dell'indennità tecnici (art. 3, comma 2)**

Concludiamo infine con una precisazione.

L'art. 3, comma 2, dell'accordo in commento, prevede che del FOREG entri a far parte anche la quota del fondo dell'indennità tecnici, di cui all'allegato E/3 del CCPL vigente (con le percentuali ivi previste e con lo specifico vincolo di destinazione a favore dei dipendenti amministrativi, che supportano i tecnici progettisti), ma lo stesso articolo prevede espressamente che detto importo conservi il vincolo di destinazione per esso previsto, dall'art. 2, comma 2, dell'allegato E/3.

Per evitare inutili complicazioni, quindi, nella presente circolare detto fondo non è stato preso in considerazione, ma a questo punto corre l'obbligo di ricordarlo per precisare che insieme all'utilizzo della quota obiettivi specifici del FOREG potrà essere affrontata anche l'opportunità dell'utilizzo di questo fondo, garantendo comunque la sua specifica destinazione.

#### **Trasferimento finanziario dalla Provincia**

Con successiva circolare daremo le indicazioni per rendicontare alla Provincia la spesa e ricevere quindi il relativo trasferimento.

Ricordiamo che gli uffici del Consorzio sono a disposizione per ogni chiarimento che dovesse rendersi necessario.

Cordiali saluti.

Il Direttore  
dott. Alessandro Ceschi

Il Presidente  
dott. Marino Simoni