

**ACCORDO DECENTRATO RIGUARDANTE LE MODALITA' PER L'EROGAZIONE DEL FONDO
PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE (FO.R.E.G.)
relativo agli anni di competenza 2021 e 2022**

L'anno duemilaventidue (2022) il giorno 31 del mese di marzo alle ore 13.20, le parti composte da:

per la parte pubblica:

– Dott. Luca Cattani - Direttore dell'A.P.S.P. "Santa Maria"

per la delegazione sindacale:

dai rappresentanti provinciali delle Organizzazioni sindacali:

Lazzarini Alessandro

per la FUNZIONE PUBBLICA C.G.I.L. – Trentino

Pecoraro Elisabetta

per la C.I.S.L. FP TRENTINO

Cescatti Manuel

per la UIL del Trentino - FPL

Stefani Marco

per la Fe.N.A.L.T. – Enti Locali

e dai rappresentanti interni delle Organizzazioni sindacali:

Zanon Anita

per la FUNZIONE PUBBLICA C.G.I.L. – Trentino

Trusca Cristian Dorel

per la C.I.S.L. FP TRENTINO

Noldin Samanta

per la UIL del Trentino - FPL

Tarter Gloria e Marinelli Cristian

per la Fe.N.A.L.T. – Enti Locali

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

**L'Accordo decentrato definitivo riguardante le modalità per l'erogazione del FO.R.E.G. relativo agli
anni di competenza 2021 e 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;
- visti gli Accordi dd. 14/02/2019 – 27/04/2020 - 14/05/2020 – 11/06/2020 per l'erogazione del fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi anno 2019 – pagato nell'anno 2020.
- visto l'Accordo definitivo per l'erogazione del Foreg 2020 dd. 28/04/2021, pagato nell'2021;

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



h
col
Atar
h

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	PERSONALE AL 31/12/2020	FONDO ANNO 2021
categoria A	€ 848,00	22,56	€ 19.127,23
categoria B livello base	€ 933,00	5,67	€ 5.287,12
categoria B livello evoluto	€ 993,00	87,55	€ 86.941,72
categoria C livello base	€ 1.093,00	0,67	€ 728,70
categoria C livello evoluto	€ 1.227,00	29,25	€ 35.888,89
categoria D livello base	€ 1.417,00	4,00	€ 5.668,00
categoria D livello evoluto	€ 1.640,00	0	
	totali	149,69	€ 153.641,67

Pertanto, l'importo del FO.R.E.G. relativo all'anno di competenza 2021 da erogare nell'anno 2021 risulta essere pari a **€ 153.641,67= esclusi oneri.**

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:

- 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

Handwritten signatures and stamps:

- Stamp: SANTA MARIA * Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (NL) CLES
- Signature: *Garber*
- Signature: *Minelli*
- Signature: *Antonio*
- Signature: *Carlo*
- Signature: *Paolo*
- Signature: *Paolo*

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.

Si prende atto che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 28.01.2021 sono stati stabiliti i seguenti obiettivi generali:

- *garantire la massima collaborazione, anche in termini di flessibilità, nella gestione della attuale fase pandemica seguendo le indicazioni e le procedure stabilite da parte del Comitato multidisciplinare interno per la gestione della pandemia Covid-19;*
- *durante questa fase in cui gli ospiti della struttura si trovano a vivere in una situazione di sostanziale isolamento, con i familiari che non possono accedere alla struttura e con la struttura chiusa all'esterno, proporre, ideare e realizzare azioni e attività che messe in atto quotidianamente possano mitigare gli effetti dannosi che ciò provoca;*
- *conclusa la fase pandemica, riprendere i progetti, che erano stati avviati e che erano in corso prima della pandemia, finalizzati alla personalizzazione dell'assistenza e al miglioramento della qualità di vita del residente.*

In considerazione della pandemia Covid-19 che ha caratterizzato anche il 2021, della parziale riapertura della struttura ai familiari dei residenti, 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.

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 nel 90% della quota del FO.R.E.G. totale pari a € 153.641,67 e pertanto determinato nel seguente importo massimo lordo pari a € 138.277,503 come segue:

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

La quota destinata agli obiettivi specifici 2021 viene determinata come differenza fra costituzione del fondo e 90% destinato alla quota obiettivi generali e quindi ammonta ad euro 15.364,167 euro, che sarà distribuita secondo quanto stabilito all'art. 6.

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;



5

Manuela Costa

Tarler

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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 relativa alle assenze per malattia di cui all'art. 149 del CCPL dd. 01/10/2018 per l'anno 2021 sarà redistribuita nel 2023 ad incremento dei richiami in servizio.

Oltre a ciò, l'Azienda, sulla base della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 dd. 18.03.2022, destina ad incremento della quota "obiettivi specifici" Foreg 2021 come ulteriori risorse lo 0,5%, del monte salari del personale dipendente, come previsto dal Capo IV, articolo n. 137 comma 3 del C.C.P.L.dd. 01/10/2018.

Art. 6

Criteri per l'erogazione obiettivi specifici del FO.R.E.G. (specifici istituti contrattuali previsti dal CCPL art. 146 Accordo di Settore)

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

¹ Indicare ulteriori tipologie meritevoli di valorizzazione.



Manuela Anton
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Festività lavorate	Dato da calcolare		
Capodanno, Pasqua, Ferragosto, Natale	Dato da calcolare	40,00 euro a giornata	
Cambio turno richiesta ente	Dato da estrapolare	10,00 a cambio	
TOTALE	Dato da estrapolare		

La quota obiettivi specifici distribuita effettivamente secondo i criteri di cui sopra sarà comunicata alle OO.SS. a liquidazione avvenuta.

Le parti concordano che la quota obiettivi specifici relativa al Foreg 2021 non distribuita, incrementata della quota messa a disposizione da parte dell'Azienda, sarà distribuita fra il personale, sia a tempo indeterminato che determinato che ha prestato servizio per almeno 4 mesi anche non consecutivi nel corso dell'anno 2021, in base alla presenza effettiva in servizio.

Art. 7

Redistribuzione quota trattenuta malattia 2020

Viene stabilito di destinare la quota di trattenuta malattia 2020, pari ad euro 4.403,24, ad incremento dei rientri in servizio fatti nel 2021 con una redistribuzione pro quota.

Art. 8

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. 9

Termine corresponsione

La corresponsione del FO.R.E.G. anno 2021 avverrà nel seguente modo:

- quota obiettivi generali entro il mese di maggio 2022;
- quota obiettivi specifici entro giugno 2022;
- redistribuzione quota trattenuta malattia 2020 entro giugno 2022.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

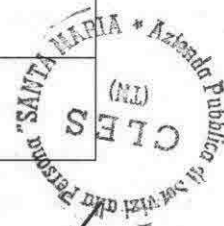
[Handwritten signature]

Art. 10**FO.R.E.G. 2022**

Le parti concordano fin d'ora le seguenti modalità di ripartizione del FOREG 2022, la cui quantificazione effettiva sarà successivamente determinata:

- a) la percentuale di distribuzione della quota obiettivi generali del Foreg 2022 sarà l'80% del Foreg complessivo;
- b) gli obiettivi generali individuati da parte del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 2 di data 27/01/2022, per il 2022 sono i seguenti:
 - la realizzazione di un Nucleo Alzheimer all'interno della struttura presuppone una attenta pianificazione della formazione del personale che non si deve limitare al personale che lavora nel nucleo ma deve coinvolgere tutta la struttura con un progetto pluriennale: la partecipazione attiva a questa specifica formazione rappresenta un obiettivo che coinvolge tutto il personale;
 - la partecipazione costante alle riunioni di servizio è importante considerato che esse rappresentano uno strumento fondamentale per il passaggio delle informazioni e per la condivisione delle scelte gestionali;
 - gli strumenti di rilevazione, così come la somministrazione dei questionari, sia interni che esterni, rappresentano uno strumento importante per la programmazione: l'obiettivo deve essere quello di una maggiore partecipazione del personale.
- c) la quota obiettivi generali sarà erogata entro il mese di maggio 2023 in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra;
- d) la quota obiettivi specifici del Foreg 2022, pari al 20%, sarà destinata ad incentivare le seguenti attività:

Festività lavorate (Pasqua, Ferragosto, Natale e Capodanno)	40,00 euro a giornata
Cambi turno ente	10,00 euro
Partecipazione a gruppi di lavoro (ad es. family audit, revisione procedure, kinaesthetics ecc.)	15,00 euro a riunione
Partecipazioni a riunioni organizzate da parte della struttura	10,00 euro a riunione
Attività di supervisione e tutoraggio dei tirocinanti	50,00 a studente



Partecipazione ai focus group strutturati da parte della struttura	10,00 euro a focus group
Partecipazione a corsi di formazione non obbligatori (ad esempio non rientrano la partecipazione ai corsi di formazione sulla sicurezza, né quelli necessari al fine del raggiungimento dei crediti ECM minimi)	15,00 euro a corso di formazione di durata non inferiore alle 4 ore

Qualora il finanziamento di questi obiettivi fosse maggiore della quota obiettivi specifici assegnata, il Foreg sarà integrato con risorse dell'ente per finanziare queste attività; qualora viceversa dovessero residuare risorse, queste saranno distribuite fra tutti i dipendenti in servizio nel 2022 per almeno 4 mesi in base alla loro presenza effettiva in servizio;

- e) la quota malattia trattenuta dal Foreg 2021 sarà redistribuita ad incremento dei rientri in servizio 2022 e per attività di docenza interna (40,00 euro per ogni attività di docenza).
- f) La quota obiettivi generali 2022 sarà erogata entro il mese di maggio 2023, mentre la quota di obiettivi specifici 2022 sarà liquidata entro giugno 2023.

per la parte pubblica: Dott. Luca Cattani - Direttore dell'A.P.S.P. "Santa Maria"

per la delegazione sindacale:

dai rappresentanti provinciali delle Organizzazioni sindacali:

Lazzarini Alessandro

per la FUNZIONE PUBBLICA C.G.I.L. – Trentino

Per Pecoraro Elisabetta

per la C.I.S.L. FP TRENTO

Per Cescatti Manuel

per la UIL del Trentino - FPL

Stefani Marco

per la Fe.N.A.L.T. – Enti Locali

e dai rappresentanti interni delle Organizzazioni sindacali:

Zanon Anita

per la FUNZIONE PUBBLICA C.G.I.L. – Trentino

Trusca Cristian Dorel

per la C.I.S.L. FP TRENTO

Noldin Samanta

per la UIL del Trentino - FPL

Tarter Gloria e Marinelli Cristian

per la Fe.N.A.L.T. – Enti Locali

