



- ricordato che il comma 4 dell'art. 137 del vigente CCPL stabilisce che “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”;
- considerato come, ai sensi dell'art. 143 “Contrattazione decentrata” del citato CCPL di data 1° ottobre 2018, prima di utilizzare le risorse della “quota obiettivi specifici” del FO.R.E.G. l'Istituto debba pervenire alla stipula con le Organizzazioni sindacali di un accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della suddetta quota nel quale occorre in particolare dare indicazione:
  - ✓ delle risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della quota obiettivi specifici
  - ✓ dell'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;
  - ✓ delle figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile;
- richiamato altresì l'art. 144 del CCOPL 2016/2018 di data 1 ottobre 2024 il quale dispone che, dopo aver concluso tale trattazione decentrata, l'ente provvede ad attribuire al personale la quota obiettivi specifici, sulla base della realizzazione degli stessi. Compete al responsabile della struttura organizzativa l'individuazione degli obiettivi specifici dell'ente 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. La valutazione, da parte del dirigente, dell'apporto individuale del dipendente sarà improntata a criteri di selettività definiti in sede di trattazione decentrata e di settore, al fine di valorizzare il merito partecipativo individuale e/o collettivo

**convengono e sottoscrivono**

# **ACCORDO DECENTRATO SULLA MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RIOSRSE DEL FO.RE.G.- QUOTA OBIETTIVI SPECIFICI – PER L'ANNO 2024**

## **CAPO I CAMPO DI APPLICAZIONE**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente accordo decentrato ha validità per l'anno 2024 e si applica al personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale dell'Istituto Culturale Ladino.

## **CAPO II**

### **MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FO.R.E.G PER L'ANNO 2024**

#### **Art. 2**

##### **Individuazione e destinazione delle risorse**

1. Le risorse complessivamente disponibili per il finanziamento della quota “obiettivi specifici” del FO.R.E.G. per l'anno 2024 ammontano ad € 5.605,51:
  - € 2.711,67 quota “obiettivi specifici” anno 2024 derivante dalla costituzione del FO.R.E.G. 2024 approvata con determinazione del Direttore n. 149 di data 19 novembre 2024;
  - € 2.893,84 somme relative agli anni precedenti che non sono state erogate negli esercizi precedenti, incrementate degli importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140;

#### **Art. 3**

##### **Fissazione importo minimo e massimo del compenso quota obiettivi specifici anno 2024**

1. Le parti firmatarie del presente accordo decentrato concordano di fissare in € 400,00 l'ammontare minimo del compenso “quota obiettivi specifici” anno 2024 spettante al personale coinvolto dal dirigente nel raggiungimento degli obiettivi specifici dell'ente. Nel caso di coinvolgimento, da parte del dirigente, di personale con un periodo minimo di servizio presso l'ente inferiore a 180 giorni è consentita l'attribuzione di un compenso “quota obiettivi specifici” di importo inferiore ad € 400,00.
2. Il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti destinatari del presente accordo coinvolti nella realizzazione degli obiettivi specifici è fissato in € 2.500,00.

#### **Art. 4**

##### **Criteri di riparto della quota “obiettivi specifici” anno 2024**

1. A seguito della sottoscrizione del presente contratto decentrato, il dirigente dell'ente utilizza le risorse assegnate a titolo di “quota obiettivi specifici” anno 2024 per finanziare gli obiettivi assegnati in relazione alla rilevanza degli stessi, provvedendo quindi, al termine dell'anno di riferimento, a verificare il raggiungimento (per intero o parzialmente) dei risultati conseguiti.

2. Nel modello di “scheda obiettivi” il dirigente provvede pertanto, partendo dalle schede di attribuzione degli obiettivi e di definizione dei gruppi di lavoro già predisposte e condivise con i dipendenti ad inizio anno:
  - ✓ ad attribuire un budget ai singoli progetti;
  - ✓ a indicare il raggiungimento intero o parziale dell’obiettivi da parte del gruppo di lavoro;
  - ✓ a motivare l’eventuale mancato raggiungimento dell’obiettivo.
3. La ripartizione a consuntivo dell’importo assegnato tra i componenti del gruppo di lavoro dovrà essere effettuata in conseguenza degli esiti della valutazione , da parte del dirigente dell’ente, dei seguenti elementi:
  - ✓ -il ruolo ricoperto dal dipendente all’interno del gruppo di lavoro;
  - ✓ -l’impegno, anche in termini temporali, dedicato alla realizzazione dell’obiettivo.

Nella quantificazione dei compensi da corrispondere al personale coinvolto il dirigente terrà altresì conto degli altri trattamenti accessori eventualmente percepiti dal dipendente.

4. Il dirigente, inoltre, fornirà la motivazione dell’eventuale mancato coinvolgimento del dipendente nella realizzazione degli obiettivi specifici dell’ente qualora sia avvenuto per tre anni consecutivi, fatta eccezione per le esclusioni derivanti dal rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti in materia di tetti e cumuli con altri trattamenti accessori.

#### **Art. 5**

##### **Informazione al personale**

1. Il dirigente individua le modalità ritenute adeguate in relazione alla complessità/articolazione della struttura per illustrare al proprio personale, al termine dell’anno di riferimento, il raggiungimento (per intero o parzialmente) dei risultati collettivi, l’eventuale scostamento rispetto alle percentuali di coinvolgimento del personale indicate a preventivo con relativa motivazione, nonché i criteri per la determinazione dell’ammontare dei compensi da corrispondere.

#### **Art. 6**

##### **Liquidazione dei compensi connessi alla quota “obiettivi specifici”**

1. La liquidazione dei compensi connessi alla “quota obiettivi specifici” per l’anno 2024 è subordinata, oltre alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici secondo le modalità che verranno individuate dall’Istituto, alla comunicazione al personale, di seguenti elementi conoscitivi:
  - ✓ prospetto riportante, nell’ambito di ciascuna categoria, la percentuale dei dipendenti coinvolti, gli importi massimo, minimo e medio;
  - ✓ elenco degli “obiettivi specifici” della struttura;
  - ✓ in caso di percentuale di coinvolgimento del personale inferiore al 100% motivazioni dell’esclusione.
2. Qualora richiesto, il dirigente o suo delegato avente titolo espone al dipendente escluso dagli obiettivi specifici le motivazioni del mancato coinvolgimento.