

ACCORDO DECENTRATO

relativo al Fo.R.E.G. obiettivi specifici anno 2017

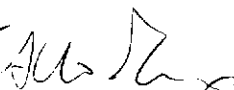

L'anno duemiladiciassette, il giorno 24 del mese di agosto alle ore 14.30, presso la Sede Municipale di Rovereto, Palazzo Pretorio, Piazza Podestà a seguito di regolare convocazione, fra i soggetti sotto indicati:

Per l'Amministrazione comunale:
Il Direttore Generale Mauro Amadori

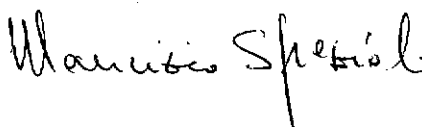


Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL Funzione Pubblica – Patrizia Emanuelli
ALESSANDRO TIZZEO


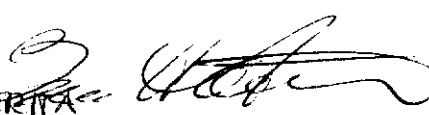


FPS CISL – Maurizio Speziali

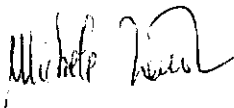


UIL – F.P.L. – Andrea Bassetti

ZILLER MARGHERITA



Fe.N.A.L.T. – Michele Zonta



Premesso che:

in data 23 dicembre 2016 è stato sottoscritto l'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018, biennio economico 2016-2017, per il personale del comparto Autonomie locali – area non dirigenziale, che al capo III prorroga le disposizioni dei Titoli I e II dell'accordo sindacale del 25.01.2012, come modificato dall'accordo 3 ottobre 2013, introducendo alcune integrazioni e/o modifiche al testo originale;

richiamato il capo II dell'Accordo sindacale 25.01.2012 e s.m.i. ed in particolare il comma 2 dell'art. 7 che stabilisce:

"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 alla 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."

dato atto inoltre che ai sensi del comma 2 dell'art. 3 dell'accordo 25.1.2012 come modificato dall'Accordo 23.12.2016: *"il Fo.R.E.G. è altresì finanziato a regime dalle risorse di cui all'art. 22 dell'Accordo di modifica dell'Allegato E/3 al CCPL 2002-2005 di data 20.10.2003 sottoscritto in data 25.01.2012, mantenendo l'attuale finalizzazione"*;

dato atto che per il combinato disposto di cui agli artt. 10 e 11 dell'accordo 25.1.2012 e s.m.i l'utilizzo delle risorse della "quota obiettivi specifici" è subordinata alla stipulazione di un apposito accordo decentrato con le Organizzazioni sindacali per l'individuazione dei criteri di ripartizione della quota e per la definizione dei criteri di selettività da adottare in sede di valutazione dell'apporto individuale dando atto nel contempo:

- 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;

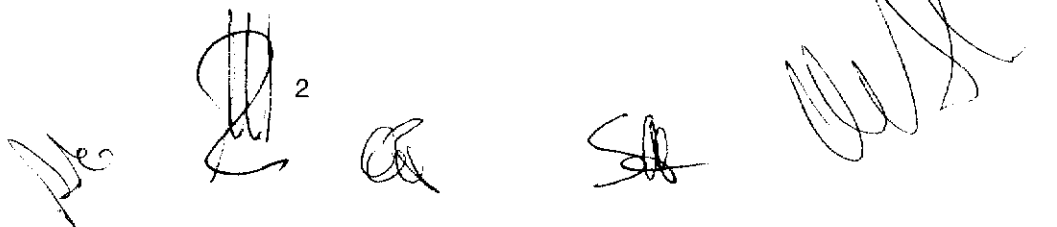
richiamato l'art. 22 dell'allegato E/3 del CCPL 20.10.2003 come modificato dall'Accordo 25.01.2012 che prevede la destinazione del 10% del Fondo per la progettazione e direzione lavori al Fo.R.E.G. – obiettivi specifici per le strutture nelle quali viene svolta attività tecnica e di supporto amministrativo strettamente connesse alla progettazione e direzione lavori e l'attribuzione del compenso incentivante subordinatamente alla stipulazione di apposito accordo decentrato;

considerato che l'art. 10 comma 4, dell'Accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2016-2018, biennio economico 2016 – 2017 per il personale del comparto Autonomie locali Area non dirigenziale stabilisce che qualora *"le Amministrazioni non provvedano, per un periodo di tre anni, all'assegnazione degli obiettivi specifici, le relative risorse saranno destinate ad ulteriore finanziamento della quota obiettivi generali. Le risorse accumulate sino al 2016, fatti salvi gli eventuali accordi già sottoscritti o in via di definizione, dovranno essere utilizzate attraverso l'assegnazione di obiettivi specifici entro l'anno 2017; qualora gli obiettivi non vengano assegnati dette risorse saranno distribuite ai dipendenti proporzionalmente sugli obiettivi generali"*;

ritenuto importante in questa sede di disciplinare in modo organico il Fo.R.E.G. – quota obiettivi specifici per l'anno 2017;

Le parti come sopra rappresentate, al termine della riunione convergono di approvare la presente ipotesi di accordo decentrato in ordine alla individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del Fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" (Fo.R.E.G.), come disciplinato dai Titoli I e II dell'accordo sindacale del 25.1.2012 e s.m.i. e prorogato dall'accordo sindacale del 23.12.2016.

Le parti convergono quanto segue:



2

Art. 1
Decorrenza e durata

1. Il presente Accordo si applica al personale dell'area non dirigenziale dipendente del Comune di Rovereto e al personale che presta servizio in posizione di comando con esclusione del personale titolare di posizione organizzativa.
2. L'applicazione è prevista per l'annualità in corso.

Art. 2
Definizione della quota "obiettivi generali"

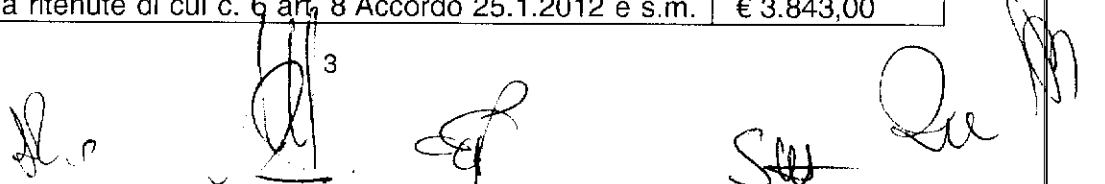
1. Gli obiettivi generali, il cui raggiungimento determina la quantificazione della quota di Fo.R.E.G. denominata "quota obiettivi generali", vengono stabiliti annualmente dalla giunta comunale, in sede di adozione del Piano esecutivo di gestione (P.E.G.). In assenza di una determinazione specifica gli obiettivi coincidono con gli obiettivi del Piano stesso. Della definizione degli obiettivi generali viene data informazione alle organizzazioni sindacali aziendali.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, dell'Accordo 25 gennaio 2012 e s.m.i., previa informazione alle organizzazioni sindacali aziendali, è effettuata da parte della giunta comunale, la verifica a consuntivo attraverso l'analisi dei risultati di gestione.
3. Gli obiettivi generali dell'ente, coincidenti con il P.E.G. s'intendono conseguiti qualora vengano raggiunti nella misura media complessiva di almeno il 70%. In questo caso la "quota obiettivi generali" viene erogata nell'importo intero. Come previsto dall'art. 13, comma 1, del citato Accordo, nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi almeno nella suddetta percentuale, la riduzione della quota non può essere superiore al 20% dell'importo previsto, applicando detta riduzione in misura proporzionale rispetto all'80% richiesto.

Art. 3
Determinazione delle somme a disposizione per la quota obiettivi specifici

1. La "quota obiettivi specifici" del Fo.R.E.G. è determinata annualmente, secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale, dopo l'accantonamento della "quota obiettivi generali".
2. Alle risorse di cui al comma 1 sono aggiunte:
 - eventuali risorse destinate al finanziamento del Fo.R.E.G. e non erogate negli esercizi precedenti;
 - gli importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 8 dell'Accordo 25.1.2012 e s.m. come sostituito dal comma 2 dell'art. 11 dell'Accordo 23.12.2016 relative all'anno precedente;
 - le risorse non erogate per raggiungimento degli obiettivi specifici in misura inferiore al 100%, relative al secondo anno precedente;
3. La "quota obiettivi specifici" del Fo.R.E.G. è incrementata annualmente per una quota pari al 10% del Fondo per la progettazione e la direzione lavori ai sensi dell'art. 22 dell'Allegato E/3 del CCPL 20.10.2003 come modificato dall'Accordo 25 gennaio 2012. Tale quota è destinata a remunerare le attività tecniche e di supporto amministrativo strettamente connesse alla progettazione e direzione lavori e nell'ambito della "quota obiettivi specifici" viene tenuta separata e gestita secondo quanto stabilito dal successivo art. 8.
4. Per il 2017 la "quota obiettivi specifici" di cui ai commi 1 e 2 è così costituita:

a) risorse non erogate per raggiungimento obiettivi specifici in misura inferiore al 100% accumulate fino al 2016	€ 25.933,91
b) somme destinate ad obiettivi specifici 2016 e non erogate	€ 39.266,06
c) importi derivanti da ritenute di cui c. 6 art. 8 Accordo 25.1.2012 e s.m.	€ 3.843,00

3



anno 2016	
d) somme presunte destinate ad obiettivi specifici 2017	€ 39.266,06
• TOTALE SOMME COMPLESSIVAMENTE A DISPOSIZIONE.....	€ 108.309,02
- <i>Somma complessiva da ripartire tra i Servizi</i>	€ 108.309,02

Le somme di cui alla lettera d) sono presunte e saranno definite puntualmente entro il 31.03.2018.

5. Tutte le figure professionali sono potenzialmente coinvolte.

6. Gli importi attribuibili ai sensi del successivo art. 4 comma 1 lettera c) possono variare da un minimo di euro 200,00.= ad un massimo di euro 850,00.=, indipendentemente dall'orario di servizio. L'ammontare medio del compenso "obiettivi specifici" attribuibile è costituito dal rapporto delle somme da destinare alle varie direzioni di cui al precedente comma 5) e il numero dei dipendenti considerati per il calcolo del fondo nell'anno in esame.

Art. 4

Procedura annuale per la definizione e liquidazione degli "obiettivi specifici"

1. La procedura annuale per la definizione degli obiettivi specifici e per l'utilizzo della relativa quota è la seguente:

a) l'amministrazione comunale entro il mese di febbraio:

- calcola l'ammontare presunto del Fo.R.E.G. applicando gli importi annui lordi previsti dall'Accordo sul Fo.R.E.G. al numero presuntivo dei dipendenti equivalenti dell'anno in esame;
- quantifica la quota da riservare agli "obiettivi specifici" da perseguire nell'anno di riferimento comprese le eventuali risorse aggiuntive previste al precedente punto 2) dell'art. 3;
- invia copia dell'atto in cui vengono specificati gli elementi di cui al presente punto a) alle OO.SS. sottoscrittrici del presente accordo;

b) la struttura competente in materia di personale entro:

- il mese di marzo ripartisce l'ammontare delle risorse destinate al Fo.R.E.G. obiettivi specifici di cui all'art. 3, con esclusione delle risorse di cui ai commi 3, sulla base del numero dipendenti equivalenti appartenenti alle singole strutture organizzative e considerati per la costituzione del fondo stesso, assegnando il relativo budget alle varie direzioni.
Vengono ripartiti con il medesimo criterio anche gli importi eventualmente riportati dagli anni precedenti.
- Il mese di febbraio dell'anno successivo determina in modo definitivo le somme di cui al punto precedente.

c) Il dirigente di Servizio:

- entro il mese di marzo formalizza gli obiettivi specifici della relativa struttura utilizzando la scheda di cui all'allegato B), individua i dipendenti delle proprie strutture cui assegnare gli obiettivi specifici, specifica la percentuale di utilizzo del budget assegnato per ciascun obiettivo nonché gli elementi che concorrono a determinarlo come previsto dal successivo art. 5 comma 2;
- entro il mese di aprile informa tutto il personale del Servizio dello/degli obiettivo/i specifici nel/nei quale/i è stato coinvolto il personale individuato, compilando e consegnando al dipendente copia della scheda di cui all'allegato B) e trasmette la sintesi di cui ad allegato A) alla struttura competente in materia di personale;

4

- I dirigenti dei vari Servizi, entro il mese di maggio dell'anno successivo, a consuntivo, valutano per ogni obiettivo i risultati conseguiti e l'apporto di ciascun dipendente coinvolto, dando informazione a tutti i dipendenti del Servizio dell'esito dei risultati raggiunti, comunicando altresì l'esito alla struttura competente in materia di personale attraverso la compilazione e trasmissione di copia dell'allegato B);
 - d) La struttura competente in materia di personale, una volta raccolti i dati di tutti i Servizi, provvederà alla liquidazione degli importi per obiettivi specifici, sulla base dei risultati raccolti, entro il mese di agosto, trasmettendo copia del provvedimento alle Organizzazioni sindacali sottoscrittrici del presente accordo;
 - e) La parte di quota non utilizzata, a causa del mancato raggiungimento di uno o più obiettivi specifici, confluirà nella "quota obiettivi specifici" dell'Ente del secondo anno successivo cui si riferisce il parziale raggiungimento degli obiettivi.
2. In via transitoria, per l'anno 2017, la comunicazione alla struttura competente in materia di personale degli obiettivi secondo l'allegato A) e l'informazione di cui al comma precedente, lettera c), sarà effettuata entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.
 3. La quota definita all'art. 3 comma 3) viene attribuita e liquidata con i criteri definiti al successivo art. 7.

Art. 5 **Caratteristiche degli obiettivi specifici**

1. Gli obiettivi devono essere:
 - a) specifici ovvero determinati e ben precisati per l'unità organizzativa e/o i dipendenti coinvolti;
 - b) misurabili attraverso idonei indicatori quantitativi/qualitativi,
 - c) attuabili in coerenza con la quantità e la qualità delle risorse disponibili;
 - d) stimolanti che si configurano come attività che esulano dall'ordinario;
 - e) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
 - f) rilevanti e coerenti con gli atti di programmazione dell'Amministrazione
 - g) riferibili ad un arco temporale determinato.
2. Gli obiettivi devono indicare:
 - a) un'adeguata descrizione/spiegazione e contestualizzazione con gli atti di programmazione dell'Amministrazione;
 - b) le azioni concrete che devono essere svolte per la loro realizzazione;
 - c) la tempistica di riferimento;
 - c) la percentuale di *budget* finanziario assegnata;
 - d) le risorse umane coinvolte;
 - f) gli indicatori di risultato e i risultati attesi;

Art. 6 **Contenuti degli obiettivi specifici**

1. In coerenza con la normativa contrattuale sul Fo.R.E.G., gli obiettivi specifici possono riguardare a titolo esemplificativo:
 - gestione associata: polifunzionalità richiesta alle figure operanti nei comuni minori a fronte diminuzione dell'organico presente nei medesimi;
 - gestione Associata: maggiori volumi di attività e/o maggiore complessità organizzativa;

- miglior utilizzazione del personale disponibile al fine di un miglioramento della qualità del servizio;
 - mantenimento di standard di servizio a fronte di temporanee assenze non sostituite
 - riduzione dell'impiego delle risorse a parità di risultati;
 - riorganizzazione dei servizi in rapporto all'utenza esterna e/o interna;
 - incremento di volume dell'attività svolta;
 - avvio di nuovi interventi, prodotti e servizi;
 - introduzione di nuove tecnologie e/o utilizzo di attrezzature complesse e la guida di automezzi speciali e/o di portata superiore a 35 q.li;
 - modifica di norme o prassi finalizzate allo snellimento e alla semplificazione delle procedure, alla riduzione dei tempi per la conclusione dei procedimenti, all'abbattimento del lavoro arretrato e alla riduzione di prestazioni straordinarie;
2. Tra gli obiettivi specifici del Servizio devono essere considerati gli obiettivi di P.E.G., che coinvolgono tutto o parte del personale del Servizio stesso.
3. Gli obiettivi specifici del Servizio possono altresì considerare attività rientranti in:
- incentivazione della flessibilizzazione degli orari e riconoscimento di gravose articolazioni dell'orario di lavoro del personale anche connesse alla necessità di garantire il funzionamento degli organi comunali;
 - impiego in via temporanea in attività disagiate e/o rischiose non già oggetto di compenso indennitario previsto dal contratto;
 - modificazione dell'organizzazione del lavoro (autonomia sul lavoro, orientamento al servizio, polivalenza del personale), nonché sperimentazione di nuove forme organizzative, comportanti misurabili incrementi di efficienza ed efficacia, con particolare riferimento alla diminuzione concreta dei tempi dei procedimenti amministrativi e ad un misurabile risparmio di risorse;
 - conseguimento di un particolare documentato e verificato arricchimento professionale
4. Non possono essere considerati tra gli obiettivi specifici del Servizio:
- obiettivi che si configurano come lavori ordinari o adempimento di funzioni istituzionali;
 - obiettivi che richiedono lavoro straordinario non quantificato o con costi eccessivi e/o sproporzionati;
 - obiettivi che richiedono l'assegnazione di risorse tecnologiche non sostenibili rispetto ai budget assegnati o sproporzionate rispetto agli obiettivi;
 - obiettivi con contenuto troppo generico o troppo ampio;
 - obiettivi che riguardano attività già retribuite con altre parti del fondo di incentivazione o altre forme di retribuzione accessoria;
 - informatizzazione di microprocedure;
 - microrganizzazioni non significative.
5. Il dirigente può ripartire il proprio budget su più obiettivi, come definito nei punti precedenti.
6. In caso di riorganizzazione, che comporti lo spostamento di competenze ed il trasferimento del relativo personale da un servizio all'altro, gli obiettivi specifici già individuati sono trasferiti, con la relativa quota di budget, al nuovo Servizio.
7. Non è consentita l'attribuzione generalizzata del budget assegnato, sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 7
Attività tecniche e di supporto amministrativo

1. Per attività tecnica e di supporto amministrativo si intendono le seguenti attività, riportate a livello esemplificativo e non esaustivo:
 - a) attività amministrativa in genere connessa con l'affidamento di incarichi professionali esterni di ogni tipo;
 - b) predisposizione ed aggiornamento dei capitolati generali e speciali di appalto, di bandi di gara o lettere di invito; dei contratti di appalto, dei contratti di cottimo e di schemi tipo per lavori da svolgersi generalmente in economia;
 - c) attività legata agli adempimenti contabili, alla verifica delle garanzie contrattuali, alla verifica amministrativa legata al subappalto ed adempimenti nei confronti dell'Osservatorio LL.PP;
 - d) attività amministrativa legata all'approvazione dei progetti e relative varianti progettuali, alla predisposizione del provvedimento a contrarre, alla nomina delle varie figure da incaricare per lo svolgimento delle attività di progettazione, direzione lavori e sicurezza;
 - e) rilievi tavolari e catastali funzionali alla redazione di frazionamenti, piani di servitù e di occupazione temporanea;
 - f) attività amministrativa connessa ai lavori in economia;
 - g) redazione di frazionamenti;
 - h) attività svolta dai componenti delle commissioni di gara nonché dai componenti delle commissioni tecniche incaricate della valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa e attività amministrativa connessa;
 - i) attività amministrativa in genere connessa alla scelta del contraente ed alla stipula del contratto relativo ai lavori in appalto;
 - j) adempimenti amministrativi connessi alla contabilità cantiere e attività amministrativa legata alla liquidazione dei lavori in genere;
 - k) attività amministrativa relativa al finanziamento delle opere;
 - l) attività di controllo e verifica di procedure espropriative in genere, stima indennità ed attività amministrativa correlata;
 - m) attività di gestione del fondo per la progettazione e direzione dei lavori.
2. Le strutture cui vanno attribuite le risorse di cui all'art. 22, dell'Allegato E/3 del CCPL 20.10.2003 come modificato dall'Accordo 25 gennaio 2012, per lo svolgimento di attività tecnica e di supporto amministrativo strettamente connesso, sono:
 - a) Servizio Tecnico e del territorio;
 - b) Servizio Patrimonio e finanze;
 - c) Servizio Organizzazione e risorse umane (relativamente al personale incaricato dell'attività relativa agli adempimenti contabili e alla gestione del fondo per la progettazione e direzione dei lavori).
3. Le risorse per l'erogazione dell'indennità sono ripartite percentualmente fra le strutture comunali di cui al comma 2 nelle seguenti misure:
20 % al Servizio Organizzazione e Risorse umane;
80 % al Servizio Tecnico e del territorio e al Servizio Patrimonio e finanze nelle quali opera personale amministrativo che svolge le attività di cui al comma 1.
4. L'Amministrazione individua con atto scritto e motivato, entro 40 giorni dalla definizione del presente accordo, le posizioni di lavoro che – in relazione all'elenco di cui al comma 1 del presente articolo – possono beneficiare dell'indennità in questione. L'individuazione è soggetta ad aggiornamento annuale da effettuarsi, se del caso, entro il mese di febbraio.

5. L'individuazione di cui al comma precedente costituisce semplice presupposto per l'erogazione dell'indennità e non titolo per la liquidazione e può essere revocata con atto scritto e motivato in seguito a :
- a) accertamento di risultati negativi;
 - b) inosservanza delle direttive impartite per lo svolgimento delle attività di cui al comma 1;
 - c) assenze protratte per un periodo continuativo superiore a tre mesi (esclusi gli infortuni e l'astensione obbligatoria per maternità).
6. La revoca comporta la perdita dell'indennità.
7. L'indennità è differenziata secondo i criteri sotto indicati sulla base del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite e della flessibilità richiesta dai compiti affidati.

Criteri	Punti attribuibili
Grado di responsabilità	da 10 a 40 punti
Complessità dell'attività svolta	da 10 a 30 punti
Flessibilità e polifunzionalità	da 10 a 30 punti

Il punteggio assegnato non subisce proporzionamenti in relazione all'orario settimanale svolto dal dipendente.

8. Il punteggio per l'attribuzione dell'indennità è ridotto, in caso di assenze (escluse ferie, infortuni ed astensione obbligatoria per maternità) superiori a 30 giorni continuativi e per ogni periodo multiplo, nella misura di 1/12 di quello ottenuto applicando il precedente comma 7;
9. La quantificazione del punteggio per l'attribuzione dell'indennità spettante al personale che ha svolto l'attività di cui al comma 1 sarà effettuato dal Dirigente competente, sentito il parere del responsabile di ufficio, su apposita scheda di valutazione, tenuto conto del grado di coinvolgimento e delle modalità di esercizio. L'erogazione dell'indennità sarà disposta con determinazione del Direttore generale.
10. Il valore delle singole indennità si ottiene:
- a) suddividendo la somma complessivamente disponibile per ogni direzione per il totale dei punti assegnati in base alle operazioni di cui ai commi 7, 8 e 9 ai dipendenti appartenenti al medesimo servizio;
 - b) moltiplicando il valore così ottenuto per il punteggio attribuito a ciascun dipendente individuato.
11. L'indennità disciplinata nel presente accordo è erogata entro il mese di agosto dell'anno successivo a quello di riferimento. Essa è cumulabile con l'indennità area direttiva e con i compensi di cui alla quota "obiettivi specifici" del Fo.R.E.G. fino alla concorrenza di € 8.500,00 annui.

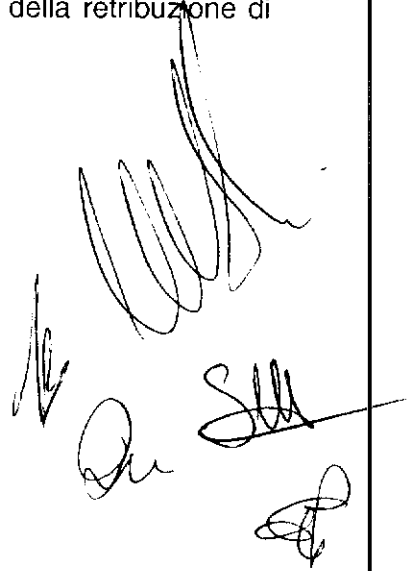

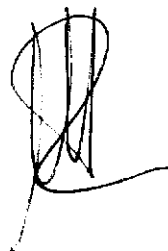
Art. 8

Cessazione validità precedente contratto

1. A decorrere dall'annualità 2017 l'accordo decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del Fo.R.E.G. per l'anno 2012 dd. 13.06.2012 e successiva Integrazione Accordo Decentrato per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del Fo.R.E.G. per l'anno 2012 e seguenti sottoscritto in data 22.05.2014 cessano la loro validità.

Art. 9
Valutazione dei dirigenti

1. La trasmissione alla struttura competente in materia di personale della scheda di cui ad allegato A) secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), e della valutazione degli obiettivi assegnati l'anno precedente attraverso la trasmissione delle schede di cui all'allegato B) costituiscono condizione necessaria per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti.


A cluster of handwritten signatures and initials in the top right corner. It includes a large, stylized signature, a smaller signature below it, and several sets of initials or smaller signatures to the left and right.A handwritten signature at the bottom left of the page.A handwritten signature at the bottom center of the page, partially overlapping the page number.

Importo presuntivo del budget _____

SINTESI DEGLI OBIETTIVI

[illegible]

Il Dirigente



10



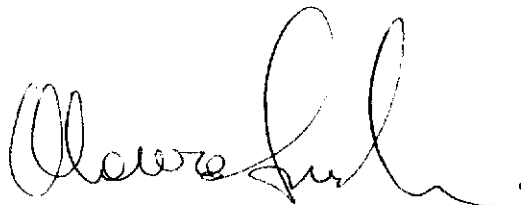
2



Rovereto, 24 agosto 2017

Letto, approvato e sottoscritto


Per l'Amministrazione comunale:
Il Direttore Generale Mauro Amadori



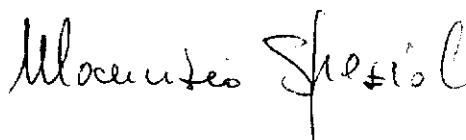
Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL Funzione Pubblica – Patrizia Emanuelli

ALESSANDRO IASZELLO




FPS CISL – Maurizio Speciali

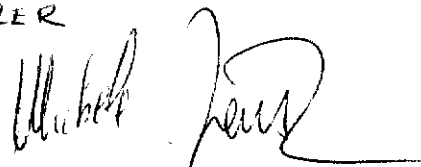


UIL – F.P.L. – Andrea Bassetti

MARGHERITA ZILLER



Fe.N.A.L.T. – Michele Zonta



Nota a verbale 1

Le parti prendono atto degli obiettivi specifici Fo.R.E.G. 2017 elaborati dai vari Dirigenti di Servizio, nel rispetto del principio della piena autonomia dei responsabili delle strutture nell'individuazione degli obiettivi nonché nella valutazione dei risultati conseguiti dal personale dipendente.

SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE

- Rafforzamento cultura amministrativa e della correttezza delle procedure nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e implementazione gestione associata Isera

SERVIZIO POLITICHE SOCIALI

-Potenziamento attività ricreative/formative per anziani e persone con demenza

- Progetto APP e protocollo per le autonomie abitative-residenzialità

- Progetto "vitalNcentro e ortINbosco" e partecipazione ad altri bandi

SERVIZIO AVVOCATURA ED AFFARI GENERALI

- Miglioramento procedure appalti e forniture servizi

SERVIZIO ISTRUZIONE, CULTURA E SPORT

- Sostituzioni di personale delle strutture scolastiche assente dal servizio per malattia o infortunio di breve durata, mediante svolgimento di lavoro straordinario o cambi di articolazione di orario

- Promozione procedure innovative (percorsi di alternanza formazione scuola-lavoro e cittadinanza attiva e coinvolgimento attivo di volontari presso i nidi d'infanzia e scuole infanzia provinciali) e miglioramento dell'attività di *front office* con l'utenza ed i fornitori

- Realizzazione e miglioramento delle manifestazioni (anche congiuntamente con altri Comuni) che valorizzano le eccellenze architettoniche e storiche, nonché il patrimonio culturale ed artistico della città e del suo centro storico, anche a mezzo di attivazione di iniziative di partenariato pubblico-privato per la riqualificazione e gestione del patrimonio comunale a valenza culturale e turistica tenendo conto della disponibilità del personale ad operare in orario disagiato

- Sostegno di progetti di specializzazione e formazione dedicati in particolare ai ragazzi, con il coinvolgimento di società ed atleti di primissimo piano a livello

nazionale oltre all'associazionismo che opera sul territorio

SERVIZIO SVILUPPO ECONOMICO E STATISTICA

- Innovazione adempimenti sportello uffici demografici -Carte d'identità Elettroniche (CIE) -Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) -Stato Civile)

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

- Monitoraggio e fluidificazione della viabilità urbana ed extraurbana

SERVIZIO TECNICO E DEL TERRITORIO

- Miglioramento degli standard di decoro e della manutenzione minuta

- Semplificazione dell'attività amministrativa e dei suoi processi

Implementazione dei partenariati pubblico-privati per il miglioramento del territorio

SERVIZIO DIREZIONE GENERALE

- Sportello unico Associazioni

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

- Testo unico applicazione istituti contrattuali di gestione del personale e implementazione delle disposizioni contrattuali

SERVIZIO INFORMATICA

- Autoconsultazione ed autocertificazione on line via Web per i cittadini della propria posizione nell'Anagrafe comunale

SERVIZIO BIBLIOTECA

- Percorsi formativi nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro

SERVIZIO PATRIMONIO E FINANZE

- Approntamento delle procedure e attività necessarie per l'adeguamento alla vigente normativa in materia di tenuta dell'inventario e della contabilità economico-patrimoniale e per la gestione delle fatture nell'ottica dell'ammodernamento e della semplificazione della gestione finanziaria

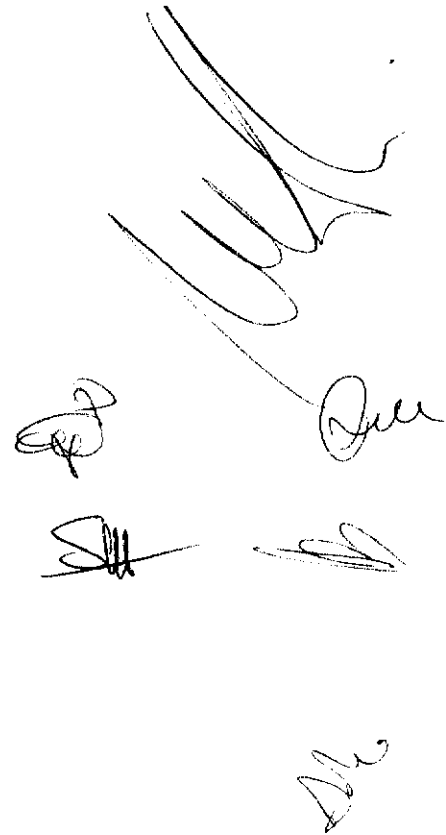
- Approntamento delle procedure e delle attività per la semplificazione delle gestione finanziaria con riferimento alla gestione dell'entrata Imposta Immobiliare Semplice (IMIS)

- Attivazione delle trattative e delle azioni per la valorizzazione del centro storico mediante partnership con enti pubblici, associazioni e soggetti privati, anche del mondo imprenditoriale

A cluster of five handwritten signatures in black ink, arranged in a loose group. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky.A large, stylized handwritten signature in black ink, featuring a prominent loop and a long horizontal stroke.A small, handwritten signature in black ink, consisting of a few simple strokes.

Nota a verbale 2

Le parti si impegnano a firmare entro le prime settimane del 2018, l'accordo decentrato relativo agli obiettivi Specifici Fo.R.E.G: 2018.

A collection of handwritten signatures in black ink. At the top right is a large, stylized signature. Below it, to the left, is a smaller signature, and to the right is another signature. Below these are two more signatures, one on the left and one on the right. At the bottom right of this group is a signature that appears to be 'D. M.'.A large, stylized handwritten signature in black ink, located at the bottom center of the page.