

**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 4 del mese di aprile alle ore 10.30, le parti composte da:

per la parte pubblica:

– Dott. Holler Lorenzo - Direttore dell'A.P.S.P. "Antonio Bontempelli"

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 TRENINO
Elena Aichner	per la UIL del Trentino - FPL
Moser Roberto – Adami Stefano	per la Fe.N.A.L.T. – Enti Locali

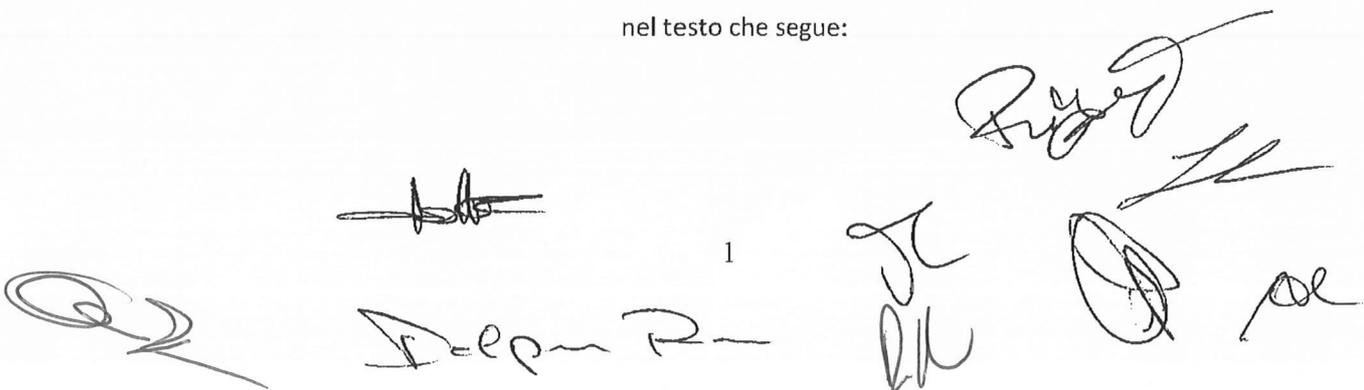
e dai rappresentanti interni delle Organizzazioni sindacali:

Milos Marija	per la FUNZIONE PUBBLICA C.G.I.L. – Trentino <u>Assente</u>
Delpero Renzo	per la C.I.S.L. FP TRENINO
Vicenzi Fabiana	per la UIL del Trentino - FPL
Rizzi Paola	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:

The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there is a large signature, a signature that appears to be 'Delpero', a signature that appears to be 'Rizzi', and several other smaller, less legible signatures. A small number '1' is written below the 'Delpero' signature.

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;

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'F. F. F. F. F.' and several other scribbles.

Pertanto, l'importo del FO.R.E.G. relativo all'anno di competenza 2021 da erogare nell'anno 2022 risulta essere pari a € 69.285,52= 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:

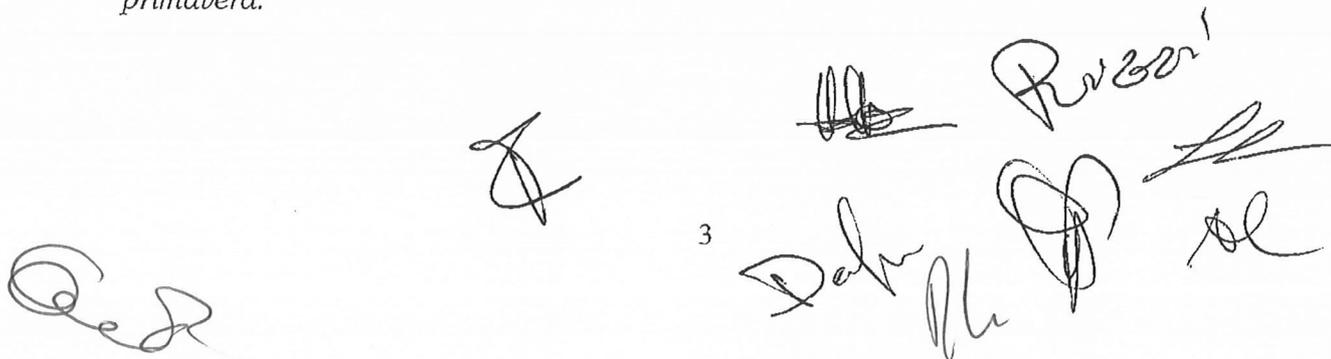
- a) quota obiettivi generali: graduata sulla base di categoria/livello di appartenenza del dipendente, destinata a remunerare la partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente ovvero alla realizzazione del programma di attività dell'ente o delle sue strutture 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.

Si prende atto che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 04.03.2021 sono stati stabiliti i seguenti obiettivi generali:

Nel corso dell'anno 2020, l'A.P.S.P. "Dott. A. Bontempelli" è stata colpita significativamente alla pandemia Covid-19 soprattutto nella prima ondata della primavera.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a small number '3'. To the right of the '3', there are several other signatures, including one that appears to be 'Purboni' and another that looks like 'de'.

Quanto successo nel corso del 2020 ha impedito di realizzare le attività ordinarie proprie della struttura che è stata impegnata in maniera totalizzante nella gestione della pandemia.

Anche i primi mesi del 2021 vedranno la struttura e conseguentemente tutto il personale impegnati nella gestione della evoluzione della pandemia auspicando un ritorno alla normalità quantomeno dal secondo semestre del 2021.

Gli obiettivi generali che si ritiene di individuare per il 2021 tengono conto quindi della situazione pandemica tuttora in corso e sono:

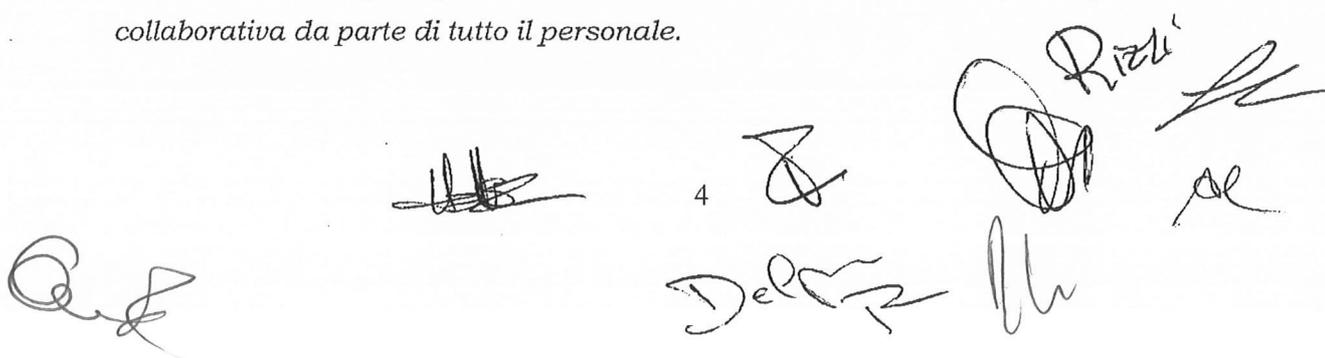
- garantire la massima collaborazione, anche in termini di flessibilità, nella gestione della attuale fase pandemica seguendo le indicazioni e le procedure stabilite da parte del Comitato multidisciplinare interno per la gestione della pandemia Covid-19;
- durante questa fase in cui gli ospiti della 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 primariamente alla personalizzazione dell'assistenza e al miglioramento della qualità di vita del residente.

Altri progetti da riprendere, confidando in una progressiva conclusione della fase pandemica, riguardano poi:

- Il rinnovato accreditamento socio sanitario, da realizzare oramai in corso d'anno considerato il procrastinarsi della situazione emergenziale, per il quale il personale dovrà nel corso del 2021 collaborare attivamente al raggiungimento dei requisiti organizzativi e strutturali essenziali;
- interventi di modifica strutturale, quali il rifacimento delle parti comuni interne del piano terra, fatto che richiederà da parte del personale un rinnovato spirito di adattamento al cambiamento; sarà necessario infatti aver un grande spirito di squadra per ridurre al massimo i disagi per gli ospiti.

E' importante che il personale dipendente comprenda che questi obiettivi generali sono finalizzati al miglioramento della qualità di vita al residente nel suo complesso.

Gli obiettivi posti potranno essere raggiunti attraverso una partecipazione attiva e collaborativa da parte di tutto il personale.



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 € 69.285,52 e pertanto determinato nel seguente importo massimo lordo pari a € 62.356,96 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 per euro 6.928,55 aumentata delle malattie accantonate nel 2020 per euro 3.595,14 e della parte rimanente degli obiettivi generali per euro 3.616,46 per un totale di euro 14.140,15 .

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;

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 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 della quota obiettivi specifici.

Art. 6

Criteria 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 :

TIPOLOGIA	NUMERO	QUOTA UNITARIA FOREG	OBIETTIVI SPECIFICI FLESSIBILITA' ORARIO DI SERVIZIO
Cambio turno richiesto da ente	n. 66 per anno 2021	10,00 a cambio	660,00

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Pizzi'.

Referenti Infermieri a supporto coordinatore Trusca Cristina – Landi Vincezo	€. 400.00 a referente	€ 800,00	
--	-----------------------	----------	--

Le parti concordano che la quota obiettivi specifici relativa al Foreg 2021 non distribuita, sarà distribuita fra il personale, sia a tempo indeterminato che determinato che ha prestato servizio anche in modo non consecutivo nel corso dell'anno 2021, in base alla presenza effettiva in servizio.

Art. 7

Redistribuzione quota trattenuta malattia 2021

Viene stabilito di destinare la quota di trattenuta malattia 2021, pari ad euro **3.595,14**, ad incremento dei rientri in servizio fatti nel 2021 con una redistribuzione pro quota per ogni rientro.

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 giugno 2022;
- quota obiettivi specifici entro giugno 2022;

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'90% del Foreg complessivo;
- b) gli obiettivi generali individuati da parte del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 2 di data 26.01.2022, per il 2022 sono i seguenti:

Nel corso dell'anno 2021 l'A.P.S.P. "Dott. A. Bontempelli" pur non essendo stata colpita dalla seconda e terza ondata pandemica legata al Covid 19 ha potuto realizzare solo in parte le attività prospettate ed è stata impegnata nella attività ordinaria di mantenimento di una certa normalità con i limiti a tutti noti.

I progetti di sostanza preventivati ad inizio 2021 sono stati quasi totalmente realizzati:

- *il rinnovato accreditamento socio sanitario, è giunto alla fase di redazione di un piano di verifica (che sarà inviato ai servizi competenti della Provincia Autonoma di Trento nel corso del mese di gennaio 2022) il quale sarà momento di riscontro finale dell'istanza di accreditamento già presentata nel marzo 2021.*
- *il rifacimento delle parti comuni interne del piano terra è stato, almeno per un primo lotto, realizzato.*

Permane una situazione di forte tensione tra il personale data dalle misure adottate nel corso dell'anno con situazioni (non volute evidentemente) che vanno ad incidere anche sulla residua capacità di resilienza dei nostri ospiti.

Il personale dovrà continuare a mantenere un forte spirito di adattamento al cambiamento e sarà necessario infatti aver un grande spirito di squadra per ridurre al massimo i disagi per gli ospiti.

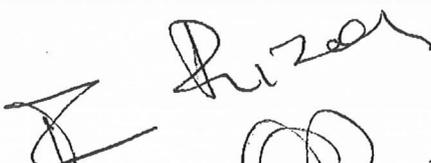
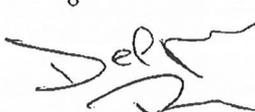
Anche nel 2022 vedremo la struttura e conseguentemente tutto il personale impegnati nella gestione della evoluzione della pandemia e pur auspicando un ritorno alla normalità al più presto si ritiene che detto ritorno non avverrà in tempi brevi.

Gli obiettivi generali che si ritiene di individuare per il 2022 tengono conto inevitabilmente di quanto in corso e sono:

- *garantire la massima collaborazione, anche in termini di flessibilità, nella gestione della attuale fase pandemica seguendo ed adattandosi, ove si presenti il caso, alle indicazioni e alle procedure stabilite per la gestione della pandemia Covid-19 (linee guida, direttive provinciali, PIANO COVID, disposizioni nazionali);*
- *durante questa fase in cui gli ospiti della struttura si trovano a vivere in una situazione di sostanziale isolamento, con i familiari che possono accedere alla struttura solo per le visite programmate 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;*



8




- conclusa la fase pandemica, riprendere i progetti, che erano stati avviati e che erano in corso prima della pandemia, finalizzati primariamente alla personalizzazione dell'assistenza e al miglioramento della qualità di vita del residente.

Altri progetti da realizzare, confidando in una definitiva conclusione della fase pandemica, riguardano poi:

- la conclusione dell'accreditamento socio sanitario rispetto al quale il personale dovrà, nel corso del 2022, collaborare attivamente al raggiungimento dei requisiti organizzativi e strutturali essenziali;
 - interventi di modifica strutturale, per la realizzazione dei quali presupposto imprescindibile è il finanziamento provinciale, quali il completamento del rifacimento delle parti comuni interne del piano terra, la chiusura della tettoia esterna, la realizzazione di un nuovo vano scala con ascensore ed, infine, le rinnovate progettazione delle aeree esterne: lavori che, anche in questo caso, richiederanno da parte del personale un rinnovato spirito di adattamento al cambiamento.
- c) la quota obiettivi generali sarà erogata entro il mese di giugno 2023 in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra;
- d) la quota obiettivi specifici del Foreg 2022, pari al 10% verrà distribuita per incentivare le seguenti attività:

Festività lavorate (Pasqua, Ferragosto, Natale e Capodanno)	20,00 euro a giornata
Attività di supervisione e tutoraggio dei tirocinanti	50,00 a studente

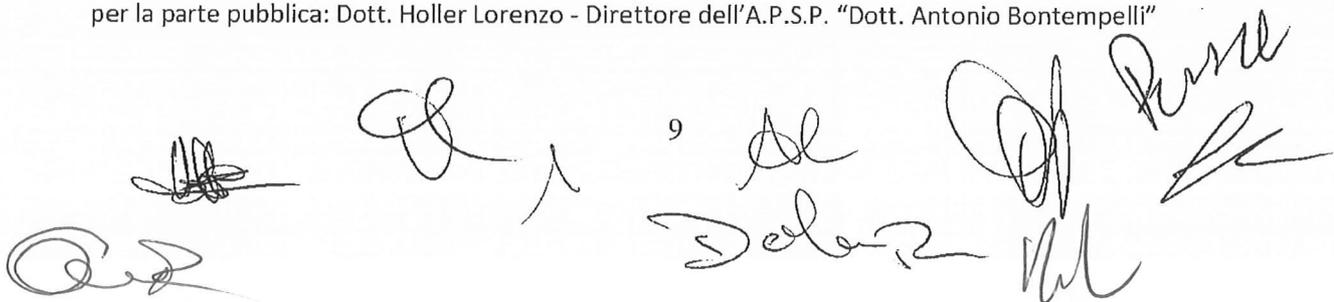
Le parti concordano che la quota obiettivi specifici relativa al Foreg 2022 non distribuita, sarà distribuita fra il personale, sia a tempo indeterminato che determinato che ha prestato servizio anche non consecutivo nel corso dell'anno 2022, in base alla presenza effettiva in servizio. La quota obiettivi generali e la quota obiettivi specifici 2022 sarà erogata entro il mese di giugno 2023.

Art. 7

Redistribuzione quota trattenuta malattia 2021

Viene stabilito di destinare la quota di trattenuta malattia 2021, ad incremento dei rientri in servizio fatti nel 2022 con una redistribuzione pro quota a rientro.

per la parte pubblica: Dott. Holler Lorenzo - Direttore dell'A.P.S.P. "Dott. Antonio Bontempelli"





per la delegazione sindacale:
dai rappresentanti provinciali delle Organizzazioni sindacali:

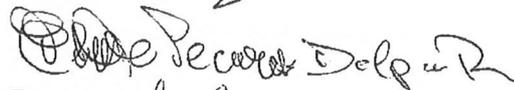
Lazzarini Alessandro

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



Per Pecoraro Elisabetta

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



Elena Aichner

per la UIL del Trentino - FPL



Moser Roberto – Adami Paolo

per la Fe.N.A.L.T. – Enti Locali



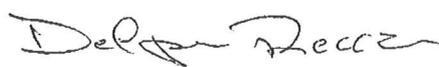
e dai rappresentanti interni delle Organizzazioni sindacali:

Milos Marija assente

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

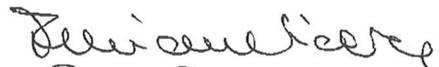
Delpero Renzo

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



Vicenzi Fabiana

per la UIL del Trentino - FPL



Rizzi Paola

per la Fe.N.A.L.T. – Enti Locali

