

ACCORDO DECENTRATO

per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. per l'anno 2019-2020 e seguenti

L'anno duemilaventi, il giorno ventotto del mese di maggio, presso la sede municipale del Comune di Ala, piazza S.Giovanni, 1 a seguito di regolare convocazione, fra i soggetti sotto indicati:

per il Comune di Ala

_____ F.TO Dott.ssa Maria Flavia Brunelli – Segretario Generale

Per la delegazione sindacale:

F.TO VERONESI LORIS _____ per la C.G.I.L.

F.TO GRIGOLATO ETTORE _____ per la C.I.S.L.

Premesso che:

in data 1 ottobre 2018 è stato stipulato il contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale - per il triennio giuridico-economico 2016/2018, che ha disciplinato le disposizioni contrattuali in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale.

L'art. 139 del C.C.P.L. di data 1 ottobre 2018 prevede che il fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale sia costituito da due quote:

- la "quota obiettivi generali", graduata sulla base della categoria/livello di appartenenza del dipendente, è 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;
- la "quota obiettivi specifici" è, invece, destinata a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.

La quota del FO.R.E.G. di cui all'art. 139, comma 1, lett. a), denominata "quota obiettivi generali" è erogata in un'unica soluzione entro il mese di giugno di ciascun anno, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente dell'anno precedente.

Entro i limiti stabiliti dall'accordo di comparto, è demandata alla contrattazione decentrata l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici", come previsto espressamente dall'art. 143 del C.C.P.L. sottoscritto in data 1 ottobre 2018:

"1. Prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G., gli enti destinatari di questo CCPL, e per la Provincia il Dipartimento competente in materia di personale, stipulano con le organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione di criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quale saranno definiti, in coerenza con le previsioni di questo contratto:

a) le risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici";

b) l'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;

c) le figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile.

2. In tale sede, gli enti destinatari del presente CCPL potranno altresì confermare il finanziamento di specifici istituti contrattuali previsti nei CCPL/Accordi di settore per i quali la copertura è posta a carico del previgente Fondo di produttività."

Rilevato che per l'anno 2019, è risultato impossibile addivenire ad un accordo decentrato al fine di definire e individuare, **in via preventiva**, "specifici obiettivi dell'ente/struttura, dandone **"tempestiva comunicazione ai dipendenti"** come previsto dall'articolo 144 comma 5 del C.C.P.L. sottoscritto in data 1 ottobre 2018, posto che l'amministrazione comunale si è trovata impegnata, a partire dall'anno 2019, ad una riorganizzazione interna, che ha comportato una revisione e una progettazione organizzativa della struttura, al fine di rispondere alle nuove esigenze e nuovi bisogni da parte dei cittadini, recuperando livelli di efficienza, migliorando la qualità del lavoro e migliorando la qualità dei servizi erogati alla comunità.

Ritenuto conseguentemente, di non erogare, per l'anno 2019, la quota "obiettivi specifici" del FO.R.E.G., riportando il relativo importo sulla quota "obiettivi specifici" dell'anno 2020;

si conviene

Le quote per la costituzione del fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale relativo all'anno 2019 e 2020 vengono confermate negli importi stabiliti dall'articolo 137 del C.C.P.L. 1 ottobre 2018, non essendo stati stipulati altri accordi decentrati in materia di produttività con riferimento a tali annualità, quindi il FO.R.E.G. è finanziato a regime dalle risorse risultanti dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno come di seguito riportati:

CATEGORIE/LIVELLI	*IMPORTI ANNUI LORDI PER DIPENDENTE EQUIVALENTE
A	€ 848,00
B base	€ 933,00
B evoluto	€ 993,00

C base	€ 1.093,00
C evoluto	€ 1.227,00
D base	€ 1.417,00
D evoluto	€ 1.640,00

(*In caso di modifica degli importi previsti dall'articolo 137 del C.C.P.L. 1 ottobre 2018 per la costituzione del fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale, le quote saranno riviste senza necessità di sottoscrizione di nuovo accordo decentrato.)

La quota "obiettivi specifici" del fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale relativo all'anno 2019 viene riportata sul FO.R.E.G. dell'anno 2020 per il finanziamento della quota "obiettivi specifici" di detto anno.

Come previsto dall'art. 140 comma 5 del C.C.P.L. e dall'art. 7 dell'accordo di data 01.10.2018, si conferma la ripartizione per il FO.R.E.G. anno 2019, come segue:

- 90% alla quota generale;
- 10% alla quota specifica.

All'articolo 143 del vigente CCPL stabilisce che 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, dando atto:

- 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 anche l'art. 144 del CCPL vigente, che dispone:

1. Dopo aver concluso la contrattazione decentrata di cui al precedente art. 143, l'ente provvede all'attribuzione al proprio personale della quota del FO.R.E.G. denominata "quota obiettivi specifici", sulla base della realizzazione di obiettivi specifici fissati dall'ente medesimo.

2. Compete ai responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi specifici dell'ente/struttura 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 contrattazione decentrata o di settore al fine di valorizzare il merito partecipativo individuale e/o collettivo. Per la Provincia e gli enti con struttura complessa, ai fini

dell'erogazione delle risorse di cui al comma 4, è fissato un budget di struttura (per la Provincia a livello di dipartimento e Agenzie equiparate) determinato sulla base del personale assegnato nelle strutture ricomprese in ciascuno di essi. La Provincia determina idonee modalità di distribuzione delle risorse alle strutture organizzative estranee ai dipartimenti e Agenzie equiparate.

3. Il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati ai sensi di questo articolo è pari ad annui lordi € 3.500,00.

4. La "quota obiettivi specifici" di cui al presente articolo è finanziata dalle risorse del FO.R.E.G. residue dopo la copertura di specifici istituti contrattuali regolati negli accordi di settore/decentrati per i quali si prevede la copertura a carico delle risorse del Fondo e dopo l'accantonamento della "quota obiettivi generali" di cui all'art. 140 di questo accordo.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 140, comma 5, qualora l'ente non individui obiettivi specifici da finanziare, gli importi sono destinati ad incrementare e consolidare l'ammontare del Fondo per l'anno successivo.

6. E' escluso dall'erogazione della "quota obiettivi specifici" di questo articolo il personale individuato al comma 1 dell'art. 18 dell'Accordo biennio economico 2006/2007 di data 20.4.2007 e, per la Provincia, anche dal comma 1 dell'art. 43 dell'Accordo di settore di data 17 dicembre 2010, quale destinatario dell'indennità per lo svolgimento dell'attività defensionale.

7. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al personale a tempo determinato.

8. Rimane confermata l'erogazione nei confronti del personale delle qualifiche forestali della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G..

La Giunta comunale in data 26 maggio 2020 ha autorizzato il Segretario comunale all'avvio della contrattazione decentrata per l'individuazione dei criteri di ripartizione della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G., riservandosi di approvare lo schema di accordo decentrato prima della stipulazione.

Le parti, come sopra rappresentate, al termine della riunione convengono 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.), di cui all'articolo 144 e seguenti.

Successivamente all'approvazione della presente ipotesi di accordo da parte della Giunta comunale, si procederà alla sottoscrizione del contratto decentrato ai sensi dell'articolo 174 del Codice degli enti locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige approvato con L.R. 3 maggio 2018, n. 2 e ss.mm.i.

Le parti convengono i criteri che seguono:

Art. 1

(Decorrenza e durata)

1. Il presente Accordo si applica al personale dipendente del Comune di Ala ed al personale che eventualmente presta servizio in posizione di comando a decorrere dalla data del 1 gennaio 2019 e

la sua validità, compatibilmente con l'evoluzione della normativa contrattuale in merito, si intende protratta di anno in anno, salvo che le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di comparto non facciano richiesta scritta di revisione entro 60 giorni dall'adozione del provvedimento di costituzione del fondo per l'anno di riferimento.

Art.2

(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. Ai sensi dell'art. 137 comma 3 del CCPL vigente, l'Amministrazione comunale può decidere di integrare il Fondo con risorse proprie (quota obiettivi specifici) fino ad un massimo dell'1% del monte salari del personale dipendente in sede di costituzione del Fondo per l'anno di riferimento solo in corrispondenza di obiettivi specifici ritenuti rilevanti dall'Amministrazione comunale ed inseriti negli strumenti di programmazione dell'Ente.

3. Alle risorse di cui al comma 1 del presente articolo sono aggiunte eventuali risorse non erogate per raggiungimento degli obiettivi specifici in misura inferiore al 100%, relative al secondo anno precedente.

4. Per l'anno 2020 la “quota obiettivi specifici” è così costituita:

quota “obiettivi specifici” anno 2020 (pari al 10% del Fondo) = Euro 6.733,75.- (presunta – da quantificare entro il 28 febbraio 2021)

quota “obiettivi specifici” anno 2019 (pari al 10% del Fondo) = Euro 6.733,75.- (presunta – da quantificare entro giugno 2020)

quota residuale anno 2018 (pari al 10% del Fondo) = Euro 1.124,12.- (presunta)

Totale = Euro 14.591,62.-

5. Tutte le figure professionali sono potenzialmente coinvolte e l'importo massimo individualmente attribuibile non può superare euro 3.500,00.-, indipendentemente dall'orario di servizio.

Nell'ipotesi in cui il personale sia coinvolto in un obiettivo specifico l'importo attribuibile è determinato in percentuale rispetto all'apporto prestato per il raggiungimento dell'obiettivo, anche non direttamente; di conseguenza l'importo minimo attribuibile potrà essere pari a zero, nel caso in cui non sia stato assicurato nessun apporto, nemmeno indiretto, ma l'attività sia limitata a quella ordinaria d'ufficio. L'importo minimo attribuibile potrà essere pari a zero nel caso in cui un dipendente non abbia partecipato al raggiungimento di nessun obiettivo specifico per singolo servizio e/o di carattere trasversale e nemmeno abbia fornito supporto all'interno del servizio al personale chiamato al raggiungimento dell'obiettivo in maniera diretta ma si sia limitato all'ordinaria attività dell'ufficio.

L'ammontare medio del compenso “obiettivi specifici” attribuibile è costituito dal rapporto delle somme da destinare alle varie Aree/Servizi ed il numero dei dipendenti equivalenti in servizio nell'anno di riferimento, fatta eccezione per i titolari di posizione organizzativa.

Art.3

(Integrazione quota obiettivi specifici per attività tecnica e di supporto amministrativo connessa alla progettazione e alla direzione lavori)

1. 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’articolo 22 dell’allegato E/3 del CCPL 20 ottobre 2003, come modificato dall’accordo del 25 gennaio 2012.
2. La quota di cui al comma 1 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 di seguito.
3. 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. e di altre Banche dati di conferimento obbligatorio di dati, agli adempimenti anticorruzione e trasparenza;
 - d) attività amministrativa legata all’approvazione dei progetti e relative varianti progettuali, alla predisposizione del provvedimento a contrarre/di incarico, 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 (finalizzati alla realizzazione di un’opera pubblica);
 - 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 e 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 dei lavori;
- n) attività amministrativa concernente la liquidazione dell'indennità.

4. Le strutture cui vanno attribuite le risorse di cui all'articolo 22 dell'Allegato E/3 del CCPL 20 ottobre 2003, come modificato dall'Accordo del 25 gennaio 2012 e ss.mm.ii., per lo svolgimento di attività tecnica e di supporto amministrativo strettamente connesso, sono:

- a) Area tecnica
- b) Servizio Personale (relativamente al personale incaricato dell'attività relativa agli adempimenti contabili e alla gestione del fondo per la progettazione dei lavori).

5. Le risorse per l'erogazione del compenso sono ripartite percentualmente fra le strutture comunali di cui al comma 4 nelle seguenti misure:

- a) 90%, Area tecnica, nella quale opera personale che svolge le attività di cui al comma 3;
- b) 10% Servizio Personale

6. L'Amministrazione individua annualmente con atto scritto e motivato, di norma entro il 31 gennaio di ogni anno, le posizioni di lavoro che possono beneficiare del compenso in questione.

7. L'individuazione di cui al comma precedente costituisce semplice presupposto per l'erogazione del compenso 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 e dei tempi procedurali connessi allo svolgimento delle attività di cui al comma 3;
- c) assenze protratte per un periodo continuativo superiore a mesi due (esclusi gli infortuni sul lavoro e il congedo di maternità/paternità).

8. La revoca comporta la perdita del compenso.

9. Il compenso è differenziato 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

Il punteggio assegnato è riproporzionato in relazione all'orario settimanale svolto dal dipendente.

10. Il punteggio per l'attribuzione del compenso è ridotto, in caso di assenze (escluse ferie, infortuni sul lavoro e congedo di maternità/paternità) superiori a 30 giorni continuativi e per ogni periodo multiplo, nella misura di 1/12 di quello ottenuto applicando il precedente comma 9.

11. La quantificazione del punteggio per l'attribuzione del compenso spettante al personale che ha svolto l'attività di cui al comma 3 sarà effettuata dal Responsabile di Area/Servizio di appartenenza, tenendo conto del grado di coinvolgimento, dell'autonomia e delle modalità di esercizio. La quantificazione eventuale per i Responsabili di Area/Servizio sarà effettuata dal Segretario generale. L'erogazione del compenso sarà disposta con determinazione del Segretario generale.

12. Il valore dei singoli compensi si ottiene:

- a) suddividendo la somma complessivamente disponibile per ogni Area per il totale dei punti assegnati in base alle operazioni di cui ai commi 9, 10, 11 ai dipendenti appartenenti alla medesima Area;
- b) moltiplicando il valore così ottenuto per il punteggio attribuito a ciascun dipendente individuato.

13. Il compenso disciplinato nel presente Accordo è erogata entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento. Essa è cumulabile con l'indennità per area direttiva e con i compensi di cui alla "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. fino alla concorrenza di euro 8.500,00 annui.

Art. 4

(Procedura annuale per la definizione degli obiettivi specifici)

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

a) Il servizio personale entro il 28 febbraio di ogni anno:

- calcola l'ammontare presunto del FO.R.E.G. applicando gli importi annui lordi per dipendente equivalente previsti dall'Accordo sul FO.R.E.G. al personale che si prevede presti servizio nell'anno stesso;
- quantifica l'eventuale incremento da finanziare con risorse proprie nell'ambito dell'1% del monte salari del personale dipendente;
- quantifica la quota da riservare agli "obiettivi specifici" da perseguire nell'anno di riferimento comprese le eventuali risorse aggiuntive previste dall'articolo 2 comma 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) Ogni Responsabile di Area/Servizio:

- entro il 28 febbraio di ogni anno formalizza gli obiettivi specifici della propria struttura, individua i dipendenti delle proprie strutture cui assegnare gli obiettivi specifici determinati, nonché gli elementi che concorrono a specificarlo come previsto dal successivo articolo 5 comma 2;
- entro il 30 aprile di ogni anno informa il personale individuato degli obiettivi specifici nei quali è stato coinvolto;
- i Responsabili di Area/Servizio, entro il 30 aprile dell'anno successivo, a consuntivo, valutano per ogni obiettivo i risultati conseguiti e l'apporto di ciascun dipendente coinvolto, comunicando l'esito al Servizio per il Personale.

c) Il Segretario generale, sentiti i Responsabili di Area, entro il 15 marzo di ogni anno determina il budget da assegnare ai vari Servizi, costituito:

- dalla quota obiettivi specifici calcolata sulla base dei dipendenti equivalenti considerati ai fini della costituzione del FO.R.E.G. stesso;
- dall'eventuale incremento nell'ambito dell'1% del monte salari;
- dall'eventuale quota non utilizzata a causa del mancato raggiungimento di uno o più obiettivi specifici dell'anno precedente. Tali quote vengono ripartite tra le varie Aree/Servizi in percentuale alla quota obiettivi specifici attribuibile nell'anno in esame.

d) Il Servizio per il Personale, una volta raccolti i dati di tutti i Servizi, provvede alla liquidazione entro il successivo 31 dicembre e trasmette copia del provvedimento alle Organizzazioni sindacali sottoscrittrici del presente accordo.

2. In via transitoria, per l'anno 2020, l'approvazione degli obiettivi specifici, l'individuazione dei dipendenti coinvolti nonché l'indicazione della percentuale di utilizzo del budget assegnato, avvengono con la sottoscrizione del presente accordo, come specificato nell'allegato A) .

Art.5

(Caratteristiche degli obiettivi specifici)

1. Gli obiettivi specifici devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- b) coerenti con tutti gli atti di pianificazione;
- c) specifici e misurabili;
- d) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
- e) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; per particolari obiettivi può essere prevista una durata diversa;

f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

2. Gli obiettivi devono indicare.

- a) le azioni concrete che devono essere svolte per la loro realizzazione;
- b) la tempistica di riferimento;
- c) la percentuale di budget finanziario assegnata;
- d) le risorse umane assegnate;
- e) le risorse strumentali assegnate;
- f) gli indicatori di risultato;
- g) la programmazione di riferimento.

Art.6

(Contenuti degli obiettivi specifici)

1. Ai sensi dell'articolo 12 dell'Accordo di data 23 dicembre 2016, gli obiettivi specifici possono riguardare:

- 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 e/o servizi;
- attuazione di modalità organizzative programmate finalizzate a garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni;
- introduzione di nuove tecnologie e/o utilizzo di attrezzature complesse, guida di automezzo speciali;
- 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;
- riduzione dell'assenteismo.

2. Tra gli obiettivi specifici di ogni Servizio devono essere prioritariamente considerati gli obiettivi di P.E.G, che coinvolgono tutto o parte del personale addetto.

3. Gli obiettivi specifici possono considerare altresì attività rientranti in:

- incentivazione della flessibilizzazione degli orari e riconoscimento di gravose articolazioni dell'orario di lavoro del personale;
- 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 forme di retribuzione accessoria;
- informatizzazione di microprocedure e microrganizzazioni non significative.

5. Il Responsabile di Area/Servizio può ripartire il proprio budget su più obiettivi, come definito nei punti precedenti.

6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata del budget assegnato, sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.7

(Valutazione delle posizioni organizzative)

1. La trasmissione al Servizio per il Personale della proposta degli obiettivi specifici secondo quanto previsto all'articolo 4, comma 1, lettera b) e della valutazione degli obiettivi assegnati l'anno precedente attraverso la trasmissione di un report per ogni dipendente in cui siano indicati:

- Descrizione degli obiettivi

- Personale coinvolto e risorse strumentali assegnate
- Azioni per la realizzazione dell'obiettivo
- Indicatori di risultato: indici di quantità, di tempo, di costo e di qualità,

costituiscono condizione necessaria per l'attribuzione della retribuzione di risultato alle posizioni organizzative.