

REGOLAMENTO PER GLI INCENTIVI DELLA PRODUTTIVITA' E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

ART. 1 (CAMPO DI APPLICAZIONE)

1. Le risorse finanziarie, scaturite dalle norme dell'art. 15 del CCNL 1998/2001 stipulato l'01/04/1999, e finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per le produttività, sono destinate a tutti i settori di attività dell'Ente e coinvolgono obbligatoriamente tutti i lavoratori, collocati in ciascun Settore, a prescindere dalle loro categorie e profili professionali possedenti.
2. Responsabili dell'utilizzazione delle risorse finanziarie, di cui al comma precedente, sono i Capi Settore, così come individuati, con decreto del Sindaco (o Direttore Generale) e preposti alla titolarità degli uffici e dei servizi e costituenti centro di imputazione contabile per centri di costo, in base al P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione) a loro assegnato, ai sensi dell'art. 11, del d.lgs. 25 febbraio 1995, n. 77 e s.m.i.

ART. 2 (SCOPI)

1. Le risorse, di cui all'art. 1 precedente, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza (dei fattori della produzione) e di efficacia (dei risultati quanti – qualitativi).
2. Le modalità per il perseguimento degli scopi, di cui al comma precedente, sono da attuare mediante:
 - a) piani di attività (anche pluriennali);
 - b) progetti strumentali;
 - c) progetti di risultato.
3. Il sistema della rilevazione della produttività è basato sui principi di attuazione, della metodologia della programmazione e del controllo quali – quantitativo dei risultati.

ART. 3 (RIPARTO DI RISORSE)

1. Le risorse finanziarie, che mediante la contrattazione collettiva decentrata integrativa, sono assegnate all'attuazione delle clausole dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1998/2001, stipulato l'01/04/99, sono così ripartite:

- a) 60% per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi (produttività di gruppo);
 - b) 40% per la produttività individuale correlata al merito e all'impegno (produttività individuale).
2. Tanto per la produttività di gruppo quanto per la produttività individuale, di cui al comma precedente, la valutazione è di competenza del dirigente Capo Settore, al quale sono stati assegnati i rispettivi dipendenti, e che la esercita mediante l'attuazione dei criteri oggettivi previsti dal presente regolamento ed in forza dei poteri *iure proprio* stabiliti dalle norme dell'art. 6, commi 2 e 3 della Legge 15 maggio 1997, n. 127, come integrata dall'art. 2, comma 12 e 13, della Legge 16 giugno 1998, n. 191.

ART. 4

(PRODUTTIVITA' DI GRUPPO / PROGETTI: DEFINIZIONE E VALIDAZIONE)

1. I progetti di produttività, di cui all'art. 2, comma 2, sono definiti dal Capo Settore competente, individuato in base all'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente e preposto con decreto del Sindaco (o del Direttore Generale) affidatario del P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione), in base alle norme dell'art. 11, del d.lgs. 25 febbraio 1995, n. 17 e s.m.i..
2. I progetti di produttività di gruppo, come definiti, in base alle norme del comma 1° precedente, sono sottoposti, con apposita relazione di accompagnamento, che ne illustra le finalità e la metodologia, al nucleo di valutazione dell'Ente che entro e non oltre giorni 15, rende la sua validazione o chiede chiarimenti o propone l'integrazione dei singoli progetti.
3. Se il nucleo di valutazione non si pronunzia entro i termini, di cui al comma precedente, decade dal pronunciarsi in materia e, i progetti si intendono validati ed eseguibili *ipso iure*.
4. Quando il nucleo di valutazione si pronunzia nei termini, chiedendo chiarimenti o integrazioni sui progetti, questi sono operati entro sette giorni dal Capo Settore, e, negli ulteriori sette giorni sono validati dal nucleo di valutazione per la loro esecutività.
5. I progetti di produttività di gruppo sono validi nell'arco dell'esercizio finanziario: 01/01 – 31/12; perciò sono elaborati nell'anno precedente ed approvati contestualmente alla definizione del bilancio preventivo dell'Ente.
6. Qualora il capo settore competente non provveda nei termini a presentare i progetti di produttività collettiva, entro i termini di cui ai commi precedenti, questi, in surrogazione e sostituzione sono determinati di imperio dal Segretario Generale del Comune, di concerto con il responsabile degli Affari del Personale, previa consultazione della R.S.U. e delle OO. SS. di categoria.
7. Qualora il Segretario Generale disottemperi, il Sindaco avoca a se' il procedimento, nominando un commissario ad acta seduta stante, che provvederà, nel rispetto del procedimento consultivo di cui al comma precedente.

ART. 5

(FORMULAZIONE DEI PROGETTI)

1. Il Capo Settore, competente per materia, definisce, in base all'art. 2, comma 2° precedente, le tipologie dei progetti di produttività di gruppo.
2. Detti progetti – per quanto attiene a piani di attività debbono contenere:
 - a) il fine istituzionale da perseguire circa le attribuzioni dei procedimenti e dei provvedimenti amministrativi assegnati al singolo Settore, sia per le attività amministrative, sia per quelle tecniche, nonché per le erogazioni di particolari servizi;
 - b) lo scadenziario specifico delle attività;
 - c) la riduzione dei tempi di erogazione delle prestazioni tra domanda di servizio ed erogazione del servizio stesso;
 - d) i periodi di attuazione del piano di attività (mese; bimestre; trimestre; anno pluriannualità: per fasi);
 - e) i dipendenti delle diverse categorie e profili professionali - soggetti all'osservanza del piano di attività;
 - f) le ore complessive d'impegno (predisposizione del piano, verifiche di fattibilità, realizzazione del piano, controllo e validazione del piano, controllo dei risultati, nulla osta per l'erogazione degli incentivi di produttività);
 - g) il responsabile del progetto di attività e i suoi sostituti;
 - h) le risorse necessarie e disponibili per l'attuazione del piano di attività nelle sue molteplici fasi (a tranches e/o complessive);
 - i) i coefficienti parametrali, per l'apporto dei dipendenti, circa la distribuzione dei benefici da ricevere a risultato conseguito a seguito del reale apporto al piano di attività.
3. Per quanto attiene ai progetti strumentali, cioè strumento dell'accrescimento della capacità di produzione; questi sono vincolati a 2 elementi differenziali:
 - a) innovazione di prodotto (atto, bene, servizio);
 - b) innovazione di processo (modalità di esecuzione.)
4. L'innovazione di prodotto può avvenire con vecchi metodi o procedure oppure con nuovi metodi e procedure e nuove tecnologie.
5. Il “prodotto” può essere o nuovo ed aggiuntivo alle produzioni o nuovo, ma sostitutivo di altro prodotto.
6. Se il “prodotto” è nuovo ed aggiuntivo e lo si può realizzare con le stesse risorse ordinarie (umane, strumentali e finanziarie) si ha valore aggiuntivo di produttività a tempo standard di erogazione di tutti gli altri “prodotti” non danneggiati, né trascurati, né affidati alla crescita dell'arretrato. Sicché in pari tempo (t) si aumenta la produzione (p). Invero, ciò avviene con la distribuzione di un diverso carico di lavoro, dovuto al merito ed all'impegno e sempreché la qualità dei prodotti non abbia subito detrimento.
7. La fattispecie di cui al comma precedente è assicurata degli incentivi individuali di cui all'art. 7 successivo.
8. L'innovazione di processo, per fatti oggettivamente strumentali, è incentivata nella formazione ed aggiornamento professionale, nonché per l'attuazione attiva e positiva nei nuovi strumenti tecnologici introdotti nel sistema di produzione. Essa

comporta un'efficacia di risultato ad effetti esponenziali (informatica, telematica, meccanizzazione, macchine operatrici complesse, etc) la cui maggiore produttività può essere rivolta a:

- a) ridurre gli addetti;
- b) accrescere l'offerta di servizi quanti - qualitativa.

Nel caso sub a) una quota delle risorse finanziarie risparmiate riaffluisce al "fondo" ex art. 15 del CCNL 1998/2001 (stipulato il 01/04/1999) e affidato a nuovi impegni; mentre ai dipendenti, che vi continuano ad operare, spetta l'incentivo di produttività.

9. Per quanto attiene, infine, ai progetti di risultato questi, sono esclusivamente quantitativi e legati all'accrescimento del carico di lavoro e all'esaurimento ed azzeramento dell'arretrato in tutte le attività ed i servizi dell'Ente, ove la problematica esiste (condono edilizio, recupero evasioni, passi carrai, archivio storico, fascicoli del personale , etc.).
10. Gli elementi elencati al comma 2, lettere da a) ad i) costituiscono fattori essenziali nelle formulazioni dei progetti strumentali e di risultato per le parti compatibili al piano di elaborazione.

ART. 6 (PARAMETRO PER IL RIPARTO DEI BENEFICI)

1. I benefici da erogare ai dipendenti impegnati nei progetti di produttività collettiva sono ripartiti sulla base di tali elementi:

CATEGORIA	PARAMETRO		QUANTITA' DI PERSONALE	TOTALE PUNTI
D3	=	X	N.	
D *	260	X	N.	
C	200	X	N.	
B3	180	X	N.	
B	150	X	N.	
A	100	X	N.	
			TOT.	TOT.

* qualora non investito di indennità di posizione

2. Si moltiplicano i suddetti parametri per il numero di personale impegnato nel progetto, che forma un totale di punti da sommare (S). Tale totale costituisce il dividendo delle risorse globali assegnate (R).
3. Dividendo così R/S si ottiene il valore di 1 punto incentivo (V) che moltiplicato per il parametro del lavoratore interessato (V x P) da il risultato della retribuzione incentivo da erogare all'interessato.
4. Tale incentivo è decurtato di una quota proporzionale di £.3.000, 4.000, 5.000, 6.000, 7.000 - da rapportarsi alle categorie in modo proporzionale- al giorno di assenza a qualsiasi titolo, prima di essere erogato all'interessato. Tale cifra è adeguata in prosieguo di tempo.

5. Le risorse di cui al comma 4° precedente confluiscono nel costituito “fondo” degli incentivi di produttività individuale di Settore che, ciascun Capo Settore, destina, dopo le verifiche del merito e dell’impegno, ai dipendenti del suo Settore.
6. L’erogazione dei benefici ai dipendenti interessati avviene con lo stipendio del mese successivo a quello della chiusura del progetto di produttività, comunque denominato tra quelli di cui all’art. 2, comma 2° precedente.
7. In deroga alle norme di cui al precedente comma 4 è considerato servizio effettivo l’assenza per infortunio sul lavoro e l’assenza per maternità ope legis.

ART. 7
(INCENTIVI INDIVIDUALI DI QUALITA’ – 40%)

1. Ai fini della erogazione degli incentivi di produttività individuale si persegue lo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti affinché questi rendano un maggiore contributo, all’efficienza, all’efficacia e alla qualità dell’azione amministrativa, in tutte le sue forme ed articolazioni.
2. Il premio è attribuito semestralmente ad una percentuale del 50% del personale in servizio di ciascuna categoria, nei limiti del fondo assegnato al Settore competente. L’importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella sotto riportata:
- 3.

CAT.	INCENTIVI SEMESTRALI
D3	000000000
D*	1. 500.000
C	1.100.000
B3	950.000
B	750.000
A	650.000

*se non investite di posizione organizzative

I dirigenti Capi Settori attribuiscono i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvedono all’erogazione dei premi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:

a) precisione e qualità delle prestazioni;	
b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;	
c) orientamento all’utenza e alla collaborazione all’interno del proprio ufficio e tra diversi uffici;	
d) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.	
TOT.	

- 3 Ciascun dipendente è valutato da 0 a 100 per ciascuna voce. Chi ottiene meno di 240 punti non è selezionato. Il massimo punteggio è di 400 punti. La graduatoria spetta al dirigente Capo Settore
- 4 Le decisioni adottate dai dirigenti Capo Settore sono conseguenza di atto di selezione motivate e reso pubblico con determinazione dirigente. Il lavoratore interessato può controdedurre e contestare la valutazione con ricorso al Nucleo di valutazione che sentito il Dirigente competente decide in via definitiva.
- 5 Il dirigente Capo Settore comunica i risultati al nucleo di valutazione nel procedimento *de plano*.
- 6 Quale metodo collaborativo e partecipativo prima dell'assegnazione dei premi individuali è tenuta apposita assise di delegazione trattante quale controllo democratico sul corretto procedimento di applicazione del previsto articolo.

ART. 8 (VINCOLI TEMPORALI DEI PROGETTI)

1. I progetti di produttività collettiva sono così vincolati:
 - piani di attività (intra orario ordinario e in straordinario);
 - progetti strumentali (intra orario, ordinario e straordinario);
 - progetti di risultato (in plus orario con alta incentivazione).
2. I premi di produttività per la qualità individuale delle prestazioni rese sono effetto delle valutazioni del personale per impegno e merito apportati alla produzione di atti, beni e/o servizi: intra orario ordinario, straordinario, reperibilità e pronto intervento, plus orario.

ART. 9 (COMPATIBILITÀ TRA PROGETTI)

1. I benefici provenienti dai progetti di produttività collettiva non sono incompatibili con i benefici, che scaturiscono da progetti o attività o servizi o partecipazioni provenienti da leggi speciali e regolate in forma specifica (art. 43, L. 449/97; art. 18, L. 109/94, etc.).
2. E' necessario valutare la compatibilità fattuale delle diverse tipologie di progetti, attività e servizi nella stessa unità temporale dei soggetti impegnati, al fine di evitare sovrapposizioni improduttive o falsi in atto pubblico.

ART. 9 Bis (NORMA TRANSITORIA)

1. Le disposizioni di cui al precedente art.7 trovano applicazione immediata sia per 1° che per il 2° semestre 1999 con efficacia ex tunc.

2. La distribuzione delle risorse per i diversi settori e servizi è definita con il criterio proporzionale ponderato in relazione al personale assegnato per categoria e per parametro di compenso.
3. La procedura sarà verificata nella sua esecutività, ai fini della trasparenza, dalla delegazione negoziale di cui all'art.10 del C.C.N.L. EE.LL: 01/4/99;
4. In sede di prima applicazione e soltanto per l'esercizio finanziario 1999 le risorse individuate ai sensi dell'art.7, comma 2., lett. a sono distribuite con i criteri di cui all'art.6 precedente.
5. I dipendenti che sino al 30 di settembre hanno beneficiato dell'indennità di funzione, che poi è stata revocata, beneficiano transitoriamente di tutta la produttività individuale e di $\frac{1}{4}$ della spettanza della produttività collettiva.

ART. 10
(ENTRATA IN VIGORE)

1. Il presente regolamento annulla ogni precedente regolamento e gli succede in tutte le fattispecie disciplinate *ex novo*.
2. Esso entra in vigore immediatamente con l'adozione della delibera di G. C. di approvazione.
3. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare quale atto d'imperio a contenuto normativo pubblicistico.

IL SINDACO

(_____)