

Attegi f. alla deliberazione consiliare n. 1140 del 07/11/92

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO PER L'EFFICIENZA DEI SERVIZI (apicale di 7<sup>o</sup> q.f.)

=====

## CAPO I - PRINCIPI GENERALI

### ART. 1 - FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA EFFICIENZA DEI SERVIZI

1. In attuazione di quanto disposto dagli artt. 5 e 6 del D.P.R. 3.8.1990 n. 333 e dall'Accordo Regionale A.N.C.I. - Sindacati del 31.1.1991, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Marche, supplemento al n. 32 del 28.3.1991, è costituito un fondo per il miglioramento della efficienza dei servizi.

2. Tale fondo è alimentato secondo le disposizioni di cui all'art. 5 del D.P.R. 333/90.

3. La dotazione del fondo viene adeguata automaticamente alle disposizioni normative che interverranno in materia successivamente alla adozione del presente Regolamento.

### ART. 2 - FINALITA'

1. Il fondo per il miglioramento della efficienza dei servizi è finalizzato:

- a) in via prioritaria, alla erogazione di compensi incentivanti la produttività;
- b) a compensare prestazioni di lavoro straordinario;
- c) a remunerare particolari articolazioni dell'orario di lavoro;
- d) ad attribuire compensi per l'esercizio di compiti comportanti responsabilità specifiche, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché per la reperibilità;
- e) a corrispondere compensi per aggiornamento professionale.

2. All'atto della iscrizione a bilancio del fondo per il miglioramento della efficienza dei servizi, la Amministrazione Comunale determina, in rapporto alle esigenze organizzative ed agli obiettivi dell'Ente e previa trattativa con le Organizzazioni Sindacali, la dotazione di ciascuna delle voci di spesa sopra specificate.

## CAPO II - COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'

### ART. 3 - UTILIZZO DELLA QUOTA DEL FONDO DI EFFICIENZA DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITA'

1. Fino alla definizione di appositi parametri di produttività, i compensi destinati alla incentivazione della produttività sono erogati in base alla realizzazione di progetti di tipo strumentale o di progetti di risultato, di norma di durata annuale, così come definiti dall'art. 12 del D.P.R. 1.2.1986 n. 13 e dall'art. 6 dell'Accordo Regionale A.N.C.I. - Sindacati del 31.1.1991.

2. Detti compensi possono essere erogati anche sulla base dell'ottimale svolgimento dei servizi (art. 6 - lett. c - dell'Accordo Sindacale del 31.1.1991), semprechè ricorra una delle seguenti ipotesi:

a) con il medesimo organico dell'anno precedente si dimostra che lo standard di rendimento del servizio è stato migliorato;

b) in presenza di una diminuzione di organico rispetto alla dotazione dell'anno precedente si dimostra che lo standard del rendimento del servizio è stato mantenuto o migliorato;

c) con il medesimo organico dell'anno precedente (o con un incremento delle unità lavorative) ed in presenza di un aumento dei carichi di lavoro si è dimostrato che è stato mantenuto o migliorato lo standard di rendimento del servizio.

3. Le eventuali economie che alla fine dell'anno di riferimento si registrano a carico delle altre voci di spesa del fondo per il miglioramento della efficienza dei servizi sono poste ad incremento della quota assegnata per la produttività e sono redistribuite proporzionalmente tra tutte le strutture operative.

4. Le economie di gestione - individuate ai sensi dell'art.5 - comma 3 - D.P.R. 333/90 - sono attribuite secondo quanto dispone l'art. 7 dell'Accordo A.N.C.I. - Sindacati del 31.1.1991.

### ART. 4 - PRESENTAZIONE E APPROVAZIONE DEI PROGETTI DI PRODUTTIVITA'

1. I progetti di produttività sono presentati dal Segretario comunale di concerto con i responsabili delle strutture operative entro il 31 gennaio di ogni anno, sulla base delle indicazioni programmatiche, degli indirizzi e degli obiettivi definiti dalla Giunta Municipale entro il 31 dicembre di ogni anno.

2. Detti progetti devono essere redatti utilizzando l'apposito modello, di cui all'allegato 'A' al presente Regolamento.
3. La Giunta Municipale, entro il 28 febbraio di ogni anno esamina ed approva i progetti presentati.
4. In sede di contrattazione decentrata si stabilisce la quota del fondo incentivante la produttività assegnata a ciascuna struttura operativa.
5. Nel caso in cui taluni progetti non siano in linea con le indicazioni fornite dalla Amministrazione, la Giunta Municipale invita i soggetti responsabili a riformulare i progetti stessi, assegnando un tempo non superiore ai venti giorni.
6. Trascorso il termine di cui sopra la Giunta Municipale, acquisito il previo parere delle Organizzazioni Sindacali, decide in via definitiva sulla approvazione o non approvazione dei progetti medesimi.
7. Qualora la Giunta Municipale non attivi la suddetta procedura nel termine del 30 marzo, si procederà ad attribuire la produttività sulla base dell'ottimale svolgimento dei servizi (art. 6 - lett. c -dell'Accordo Sindacale del 31.1.1991), di cui al precedente art .3, comma 2.

#### ART. 5 - VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA'

1. La verifica del completamento dei progetti di produttività è effettuata, entro il 31 gennaio dell'anno successivo la Giunta Municipale, che, acquisito il previo parere delle Organizzazioni Sindacali, deve valutare se i risultati prefissati sono stati raggiunti nella loro interezza.
2. Il raggiungimento parziale degli obiettivi del progetto di produttività comporta la riduzione proporzionale del fondo assegnato alla struttura operativa.
3. A questo riguardo la Giunta Municipale rapporta i risultati conseguiti in misura percentuale.
4. Il raggiungimento di meno del 50% degli obiettivi o il mancato raggiungimento di essi comporta la esclusione della erogazione di compensi per la produttività.
5. Nel caso in cui la produttività sia da erogare sulla base della ipotesi di cui al precedente art. 3 comma 2, la Giunta Municipale, sentite le Organizzazioni Sindacali, è chiamata ad accertare che sussistono le condizioni che

definiscono l'ottimale rendimento del servizio.

#### ART. 6 - CALCOLO DELL'INCENTIVO INDIVIDUALE DI PRODUTTIVITA'

1. Il calcolo della attribuzione del premio di produttività è determinato nel modo che segue:

a) moltiplicazione, per ciascun dipendente partecipante al progetto, degli indici relativi al rendimento individuale, alla partecipazione al progetto (o presenza in servizio nel caso in cui ricorra l'ipotesi di cui al precedente art. 4 comma 7), al livello retributivo = quota individuale;

b) sommatoria di tutte le quote individuali diviso il fondo di pertinenza della struttura operativa = importo unitario;

c) importo unitario moltiplicato la quota individuale = premio di produttività (incentivo individuale di produttività).

#### ART. 7 - VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO INDIVIDUALE

1. La valutazione del rendimento individuale è compiuta, utilizzando l'apposito modulo di cui all'allegato 'B' al presente Regolamento, Segretario Comunale, sentito il responsabile della struttura operativa.

2. Il rendimento è valutato mediante i seguenti indicatori:

a) "apporto individuale", intendendosi per tale l'impegno profuso in termini qualitativi e quantitativi nella realizzazione del progetto;

b) "rispetto tempi e scadenze", intendendosi per tale il rispetto dei compiti assegnati per la realizzazione del progetto, il grado di autonomia dimostrato e la corretta gestione del tempo lavorativo;

c) "arricchimento professionale", intendendosi per tale la capacità di operare in gruppo e la capacità di cogliere le opportunità di crescita professionale.

3. Ai fini della produttività, la valutazione del rendimento si articola su tre piani di valore crescente ai quali corrispondono rispettivamente i punteggi di ST (livello standard), 1, 2.

4. Per il rendimento individuale sono attribuibili un massimo di punti 6.

5. Nessun premio è attribuito a chi non raggiunge i punti 5.

6. I provvedimenti di valutazione devono essere portati a

conoscenza dei dipendenti interessati.

7. Il giudizio che non attribuisce il punteggio massimo deve essere motivato.

8. I dipendenti che, nel corso dell'anno, abbiano prestato servizio in più di una struttura operativa sono valutati per l'apporto individuale dato alla realizzazione dei progetti ai quali hanno partecipato ed in proporzione al periodo di partecipazione a ciascun progetto.

9. Ogni censura irrogata nel corso dell'anno di pertinenza del progetto comporta l'abbattimento del 15% del punteggio relativo al rendimento individuale.

10. Nel caso in cui la produttività sia da attribuirsi sulla base della ipotesi di cui al precedente art. 3, comma 2 (ottimale svolgimento del servizio), il rendimento individuale è valutato secondo i suesposti criteri.

#### ART. 8 - VALUTAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE AL PROGETTO

1. L'indice relativo alla partecipazione al progetto, si determina sottraendo alla quota di 365 giornate annue convenzionali tutte le assenze dal servizio per qualsiasi causa, ad eccezione di quelle relative a:

- congedo ordinario, festività soppresse e riposi sostitutivi;
- permessi e aspettative per attività sindacale;
- il periodo di astensione obbligatoria di cui agli artt. 4 e 5 della legge 30.12.1971 n. 1204, per una durata massima di mesi cinque;
- infortunio sul lavoro o malattia professionale.

2. Nel caso che si debba attribuire la produttività sulla base della ipotesi di cui al precedente art. 4 - comma 7 (ottimale svolgimento del servizio), il coefficiente relativo alla partecipazione al progetto è sostituito con quello di presenza in servizio, determinato secondo i suesposti criteri.

#### ART. 9 - PARAMETRO RETRIBUTIVO

1. Il parametro retributivo è quello indicato a fianco di ciascuna delle seguenti qualifiche funzionali:

- 1^ qualifica funzionale	1,00
- 2^ qualifica funzionale	1,30
- 3^ qualifica funzionale	1,50
- 4^ qualifica funzionale	1,80
- 5^ qualifica funzionale	2,00
- 6^ qualifica funzionale	2,20

- 7^ qualifica funzionale 2,35
- 8^ qualifica funzionale 2,50

2. Per i dipendenti che nel periodo considerato abbiano mutato la qualifica funzionale si applica il punteggio proprio delle diverse qualifiche per i corrispondenti tempi di permanenza in ciascuna struttura operativa.

#### ART. 10 - ESCLUSIONE DAL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

1. Fatta eccezione per i deceduti in servizio, nessun premio di produttività è corrisposto ai dipendenti che non abbiano superato 120 giornate di presenza convenzionale calcolate secondo i criteri di cui al precedente art. 9.

2. Sono esclusi dal premio di produttività i dipendenti nei cui confronti sia stata completata la procedura per scarso rendimento o nei cui confronti sia stata comminata una qualsiasi sanzione disciplinare superiore alla censura.

#### ART. 11 - RIDUZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO DI INCENTIVAZIONE SPETTANTE ALLA STRUTTURA OPERATIVA

1. La quota del fondo incentivante la produttività assegnata a ciascuna struttura operativa è ridotta, oltre che nel caso di parziale raggiungimento degli obiettivi del progetto, anche nei seguenti casi:

a) qualora la sommatoria dei punteggi relativi al rendimento individuale di tutti i dipendenti partecipanti al progetto non raggiunga il 50% del punteggio massimo disponibile;

b)- qualora la sommatoria degli indici di partecipazione individuale di tutti i dipendenti indicati dal responsabile di struttura operativa come partecipanti al progetto non raggiunga il 50% del punteggio massimo a disposizione.

2. In tali casi la quota di fondo incentivante spettante a ciascun progetto è ridotta in misura proporzionale al punteggio raggiunto.

3. Le quote non spese del fondo di incentivante la produttività sono riportate ad incremento della quota del fondo stesso.

#### ART. 12 - NORMA TRANSITORIA

Per l'anno 1992, in via del tutto eccezionale, si deroga dalla norma di cui all'art. 4 del presente regolamento in quanto sono stati già predisposti, all'inizio dell'anno, dai responsabili dei servizi progetti per l'ottimale svolgimento dei servizi che sono già in fase operativa.

Per la liquidazione di tali progetti verranno utilizzati i criteri previsti dal presente regolamento.

n\*Allegato "A" al Regolamento di disciplina del fondo per il miglioramento dei servizi.

SCHEDA DI PRESENTAZIONE DEI PROGETTI OBIETTIVO DI

PRODUTTIVITA' - ANNO \_\_\_\_\_

I singoli progetti obiettivo di produttività devono essere commisurati all'arco temporale di un anno.

Essi sono redatti e presentati utilizzando il presente modello e devono essere aderenti alle linee programmatiche, agli obiettivi ed alle priorità indicate dalla Giunta Municipale (se il modello in qualche sua parte non è sufficiente continuare a tergo del foglio).

Al presente modello va allegata una sintetica relazione illustrativa del progetto presentato.

STRUTTURA OPERATIVA.....  
.....

DENOMINAZIONE DEL PROGETTO: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

FINALITA' DEL PROGETTO (indicare gli obiettivi finali e quelli intermedi, se determinabili, ed i miglioramenti conseguibili in termini di efficienza ed efficacia):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DATA VERIFICA INTERMEDIA DEL PROGETTO: \_\_\_\_\_

FASI DI ATTIVITA' (indicare se trattasi di fase "principale"  
e di "supporto"):

1° FASE ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

DATA INIZIO \_\_\_\_\_ - DATA TERMINE \_\_\_\_\_

2° FASE ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

DATA INIZIO \_\_\_\_\_ - DATA TERMINE \_\_\_\_\_

3° FASE ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

DATA INIZIO \_\_\_\_\_ - DATA TERMINE \_\_\_\_\_

4° FASE ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

DATA INIZIO \_\_\_\_\_ - DATA TERMINE \_\_\_\_\_

PERSONALE INTERESSATO AL PROGETTO:

COGNOME E NOME                      Q.F.    FIGURA PROFESSIONALE

01) \_\_\_\_\_

02) \_\_\_\_\_

03) \_\_\_\_\_

COGNOME E NOME                      Q.F.    FIGURA PROFESSIONALE



- 04) \_\_\_\_\_
- 05) \_\_\_\_\_
- 06) \_\_\_\_\_
- 07) \_\_\_\_\_
- 08) \_\_\_\_\_
- 09) \_\_\_\_\_
- 10) \_\_\_\_\_
- 11) \_\_\_\_\_
- 12) \_\_\_\_\_
- 13) \_\_\_\_\_
- 14) \_\_\_\_\_
- 15) \_\_\_\_\_
- 16) \_\_\_\_\_
- 17) \_\_\_\_\_
- 18) \_\_\_\_\_
- 19) \_\_\_\_\_
- 20) \_\_\_\_\_

RESPONSABILI DEL PROGETTO (indicare cognome e nome, qualifica

funzionale, figura professionale e grado di responsabilità attribuita):

1) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

QUANTIFICAZIONE ORE ORDINARIE ED EVENTUALI PRESTAZIONI RESE

AL DI FUORI DEL NORMALE ORARIO DI LAVORO:

	N. DIPEND.	ORE ORDINARIE	ALTRE ORE
1^ Q.F.	_____	_____	_____
2^ Q.F.	_____	_____	_____
3^ Q.F.	_____	_____	_____
4^ Q.F.	_____	_____	_____
5^ Q.F.	_____	_____	_____
6^ Q.F.	_____	_____	_____
7^ Q.F.	_____	_____	_____
8^ Q.F.	_____	_____	_____

INDICAZIONI DI ALTRE RISORSE:

---

---

---

---

---

---

---

---

INDIVIDUAZIONE DEGLI EVENTUALI RAPPORTI CON SOGGETTI ESTERNI

ALLA STRUTTURA E LORO RILEVANZA SULLE PROCEDURE ANCHE IN  
TERMINI DI TEMPO:

---

---

---

---

---

---

---

---

QUANTIFICAZIONE DEI COSTI (sono escluse le ore ordinarie  
richieste per la realizzazione del progetto):

---

---

---

---

---

---

---

---

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DELLA  
STRUTTURA OPERATIVA

IL SEGRETARIO COMUNALE

Allegato "B" al Regolamento per la disciplina del fondo  
per il miglioramento della efficienza dei servizi.

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO

=====

ANNO 19\_\_\_\_

COGNOME E NOME .....

STRUTTURA OPERATIVA.....

PROGETTO .....

		punti	punti
A) Apporto individuale	ST	1	2
B) Rispetto tempi e scadenze	ST	1	2
C) Arricchimento individuale	ST	1	2

PUNTEGGIO TOTALE

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

\_\_\_\_\_  
(firma del dipendente per presa visione)