

CITTA' DI MANFREDONIA

(Provincia di Foggia)

NUOVA DISCIPLINA PER L'ATTUAZIONE DEI PROGETTI PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale N. 605 del 30.07.1999

INDICE

- [Art. 1](#) – Oggetto della produttività
- [Art. 2](#) – Massa salariale e criteri per l'approvazione dei progetti obiettivo
- [Art. 3](#) – Caratteristiche dei progetti obiettivo
- [Art. 4](#) – Modalità di determinazione degli incentivi
- [Art. 5](#) – Liquidazione compensi
- [Art. 6](#) – Valutazione dell'apporto individuale
- [Art. 7](#) – Personale escluso dagli incentivi

Art. 1 ***(Oggetto della produttività)***

Per fissare i criteri postulati dalla normativa legislativa è necessario individuare preventivamente gli obiettivi generali che si intendono assegnare alla gestione degli incentivi di produttività.

E' indubbio che l'efficienza delle strutture e l'efficacia dell'azione amministrativa dipendono in primo luogo dall'organizzazione del lavoro e dall'uso razionale delle risorse disponibili.

Obiettivi finali devono essere quelli di incentivare la programmazione del lavoro delle singole strutture, sulla base di una più ampia pianificazione dell'attività del Comune.

E' quindi conseguenziale che la maggior parte dei fondi per gli incentivi alla produttività vada concentrata sulle attività necessarie all'Amministrazione Comunale, che vedano una pianificazione precisa dei singoli lavori e, anche grazie all'introduzione di innovazione tecnologica, portino a migliorare permanentemente sia l'organizzazione delle strutture sia le procedure.

In relazione a ciò, la produttività assume più significati e precisamente quello:

- di ottenere la realizzazione degli obiettivi specifici della singola attività;
- di premiare i lavoratori tenendo conto soprattutto dell'impegno dimostrato;
- di utilizzare i miglioramenti organizzativi e procedurali per le attività che si presenteranno successivamente nel tempo;
- di elevare il livello di partecipazione dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi indicati dall'Amministrazione;
- di consentire risparmio nella gestione del personale, anche attraverso processi di mobilità, senza dequalificare i servizi;
- di ottenere una maggiore qualificazione tecnico professionale dei lavoratori, da conseguire anche tramite corsi di formazione, riqualificazione ed aggiornamento;
- di superare le desistenze culturali ai processi di misurazione del lavoro svolto;
- di incrementare la motivazione al lavoro;
- di definire maggiore chiarezza nella distribuzione dei compiti, mansioni e responsabilità assegnate;
- di adeguare, razionalizzare, normalizzare e standardizzare le procedure formali relative all'istruzione degli atti, ai passaggi interni ed ai controlli;

- di assicurare una maggiore qualificazione dei sistemi di programmazione e verifica del lavoro d'ufficio che consentano maggiore efficienza ed una economia di spesa;
- di dotare gli uffici di nuove tecnologie e conseguentemente di adeguare l'impiego delle attrezzature tecniche e di sistemi informativi;
- di garantire una corretta compensazione della domanda esterna ed una positiva interazione con gli utenti, anche attraverso un'estensione degli orari di apertura al pubblico degli uffici e dei servizi;
- di utilizzare al meglio le professionalità esistenti all'interno dell'Ente, onde evitare il più possibile affidamenti esterni;
- di assicurare la programmazione dell'attività ordinaria al fine di recuperare il lavoro arretrato;
- di accedere da parte di tutti gli uffici ai dati non riservati che interessano tutta l'organizzazione dell'Ente, onde evitare comparti stagni e lungaggini burocratiche.

Art. 2

(Massa salariale e criteri per l'approvazione dei progetti obiettivo)

Ogni anno, in sede di contrattazione decentrata integrativa, è determinata la massa salariale totale attribuibile a titolo di compenso incentivante la produttività collettiva e distribuita a titolo indicativo tra i Settori in proporzione al personale in servizio presso gli stessi.

Entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio preventivo, i Dirigenti di Settore presentano singole proposte di progetto obiettivo.

La scelta delle varie proposte sarà effettuata dalla Giunta Comunale, sentiti i Dirigenti di Settore, tenuto conto della utilità e priorità dei progetti presentati in relazione agli obiettivi della P.A. e con le modalità di cui al successivo articolo 4.

Art. 3

(Caratteristiche dei progetto obiettivo)

Il progetto deve indicare:

- l'azione per la quale viene proposto;
- la specificazione degli obiettivi finali;
- la durata di attuazione;

- l'individuazione del responsabile e del personale assegnato allo stesso, assicurando, ove possibile, la presenza di tutte le categorie dei dipendenti;
- non è consentita la presenza di uno stesso dipendente in più progetti.

Ciascun dipendente assegnato ai singoli progetti deve, comunque, prestare almeno 110 ore complessive, di norma in non meno di 6 ore settimanali per la durata del progetto. E' consentito derogarne per speciali e documentate esigenze, individuate dal Dirigente ed imposte dall'atipicità del progetto per la natura particolarmente usurante delle prestazioni.

E' previsto l'abbattimento di 1/4 di ora per le prestazioni notturne e/o festive.

La partecipazione dei dipendenti assegnati deve essere effettuata mediante rientri pomeridiani e/o integrazioni dei turni di lavoro.

Le prestazioni di lavoro devono essere organizzate in ore eccedenti il normale orario d'ufficio ed essere attestate dalle risultanze dell'orologio marcatempo. In mancanza, con attestazioni del Dirigente del Settore.

Art. 4

(Modalità di determinazione degli incentivi)

La massa salariale destinata ai progetti obiettivo viene ripartita secondo i seguenti parametri:

- Categoria "A" - parametro 100;
- Categoria "B1" - parametro 110;
- Categoria "B3" - parametro 120;
- Categoria "C" - parametro 130;
- Categoria "D1" - parametro 140;
- Categoria "D3" - parametro 150.

Ai suddetti valori sono collegati i corrispettivi minimi fissati rispettivamente in £. 2.000.000, £. 2.200.000, £. 2.400.000, £. 2.600.000, £. 2.800.000 e £. 3.000.000.

Ciascun parametro è moltiplicato per il numero dei dipendenti assegnati ai singoli progetti ed appartenenti alle categorie sopra individuate.

Al termine delle suddette operazioni si fa la somma dei risultati ottenuti.

La massa salariale disponibile è divisa per il risultato della precedente operazione, ottenendo così l'ammontare individuale annuo massimo attribuibile ai dipendenti appartenenti ad ogni parametro.

Le quote così ottenute sono distribuite tra i progetti in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati agli stessi.

Art. 5 ***(Liquidazione compensi)***

A progetto realizzato, si procederà alla liquidazione del compenso spettante al singolo dipendente così come determinato al precedente art. 4.

Le somme rinvenienti dalla mancata partecipazione nel limite del 10% dei dipendenti assegnati ai singoli progetti saranno ripartite fra coloro i quali li hanno realizzati; ulteriori economie saranno riassegnate al fondo per il miglioramento e l'efficienza dei servizi nell'esercizio dell'anno successivo.

Anche le eventuali assenze superiori al 30% nel numero minimo delle ore previste comporteranno l'esclusione dal progetto degli assenti. Il compenso loro spettante sarà destinato ad incrementare il fondo dei progetti riferito all'esercizio successivo. Le assenze inferiori al 30% comporteranno, invece, la proporzionale riduzione delle somme spettanti a ciascun componente assegnando i relativi recuperi alle unità restanti.

Sono da considerare assenze dal servizio tutte le assenze di qualsiasi natura, esclusi i permessi sindacali ed assemblee sindacali, le ferie e le festività soppresse.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi può determinare l'annullamento del progetto secondo le proposte del Dirigente. In tal caso nessun compenso è corrisposto. La suddetta economia di spesa è riassegnata al fondo per il miglioramento e l'efficienza dei servizi nell'esercizio dell'anno successivo.

Art. 6 ***(Valutazione dell'apporto individuale)***

E' riservata una quota pari al 10% dell'ammontare complessivo della massa salariale per erogazioni aggiuntive conseguenti alla valutazione dell'apporto individuale dei dipendenti.

Tale compenso è attribuito nella misura del 40% del compenso spettante in relazione al parametro di appartenenza a favore di coloro i quali avranno raggiunto almeno 60 punti, e nella misura del 20% a favore di coloro che avranno raggiunto da 51 a 59 punti.

L'attribuzione del punteggio è effettuato in relazione:

- a) al maggior lavoro effettuato (punti 40);
- b) al maggior numero di presenze (punti 30).

Le singole valutazioni saranno effettuate dal Dirigente del Settore di appartenenza.

Nessun compenso sarà corrisposto in caso di punteggio inferiore a 51/70.

Tale maggiorazione sarà proporzionalmente ridotta qualora il fondo di cui sopra risulti insufficiente.

Art. 7 ***(Personale escluso dagli incentivi)***

Dal personale destinatario degli incentivi, sono esclusi:

- i dirigenti ed il personale con funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
- il personale assunto a tempo determinato;
- il personale in distacco o aspettativa sindacale.

Sono, inoltre, esclusi i dipendenti che nell'anno cui si riferiscono gli incentivi abbiano subito provvedimento disciplinare della censura o superiore.

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certificasi che, giusta relazione del Messo comunale, copia della presente deliberazione è messa in pubblicazione nell'Albo Pretorio il **06 AGOSTO 1999** e per **15** giorni consecutivi e contro di essa **NON** sono state presentate opposizioni.

Lì, 21 AGOSTO 1999

IL SEGRETARIO GENERALE

COPIA DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE VIENE TRASMESSA:

- Al Sig. PREFETTO di Foggia con nota n° _____ del _____;
- Ai Sigg.ri Capi Gruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 45 commi 2 e 3 della legge 8/6/1990, n. 142;
- All'Ufficio **PERSONALE - STIPENDI** in data _____;

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il **16 AGOSTO 1999** per decorrenza del termine di cui all'art. 47 – comma 2° - della legge 8/6/1990, n. 142;

Manfredonia, lì 16 AGOSTO 1999

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE