

ALLEGATO A

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA GESTIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'

Linee di indirizzo referenti ai progetti di produttività collettiva

1. PREMESSA

Con la presente deliberazione si 'intende pervenire alla compiuta applicazione dell'istituto contrattuale previsto dall'art. 17, comma 2, lettera a), del vigente C.C.N.L. del 1° aprile 1999, che va sotto la denominazione di "*Produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi*", sia per quanto attiene alla parte destinata alla realizzazione di "*progetti finalizzati*", sia con riguardo alla parte residua finalizzata a promuovere il recupero organizzativo dell'attività gestionale o progettuale delle strutture, mediante la realizzazione di "*progetti-obiettivo*", di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento di un più elevato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli direttamente rivolti all'utenza.

L'impostazione generale proposta non costituirà solamente un previsto adempimento negoziale, ciò che la ridurrebbe ad esclusivo assolvimento formalisticamente condotto, bensì consentirà di pervenire ad un generale miglioramento delle *performance* e del sistema organizzativo tutto, che si pone quale inalienabile presupposto per lo sviluppo di una rinnovata cultura gestionale, improntata alla dinamica ottimizzazione delle risorse e ad una sensibile razionalizzazione dei processi.

In tale ottica, altresì, si inserisce il concetto di "obiettivizzazione dei risultati", di talché non solo si renderà possibile riconoscere il raggiungimento o il grado di conseguimento dell'obiettivo realmente verificatosi, oggettivizzandone la verifica, ma si potrà connettere l'entità del compenso da erogarsi al livello di effettivo raggiungimento del risultato stesso, graduandone, pertanto, l'attribuzione in funzione di criteri meritocratici oggettivamente riscontrabili.

* * *

2. LINEE DI INDIRIZZO

PARTE PRIMA

Progetti finalizzati con partecipazione limitata ad una percentuale del personale in servizio (50 % delle risorse complessive)

- Limitazione ad una percentuale di personale ammissibile (computata sul globale dell'Ente):
- Indirizzi attuativi forniti, all'inizio dell'anno o del diverso periodo di riferimento (biennio o triennio), da parte dell'Amministrazione Comunale (Sindaco o Giunta)
- Elaborazione dei progetti di produttività da parte dei Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa con autonoma determinazione del personale coinvolto - in ragione del principio di funzionalità e di strumentalità delle professionalità e delle posizioni interessate alla natura ed alle caratteristiche del progetto - nonché dei criteri di riconoscimento del premio incentivante ai partecipanti;
- Valutazione dei progetti elaborati da parte di apposito Gruppo Tecnico di Valutazione (GTV) rispondente al Nucleo di Valutazione in referenza al vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi
- Approvazione dei progetti, sulla base delle valutazioni espresse dal GTV (della Giunta con proprio atto, con conseguente destinazione delle risorse economiche - opportunamente ripartite in funzione di criteri di priorità e di valore aggiunto che i progetti possano realmente fornire alle logiche "produttive" ed erogative dell'Amministrazione - ai preposti che hanno formulato i singoli progetti (*budgettizzazione* delle risorse),
- Monitoraggio sullo stato di attuazione dei progetti da parte del GTV a cadenza quadrimestrale o semestrale, con produzione di apposito *report* all'Amministrazione sullo stato di avanzamento medesimo, ovvero, in alternativa,;
- Verifica finale del livello di realizzazione conseguito in ordine ad ogni singolo progetto da parte del GTV con apposita relazione evidenziante il grado di raggiungimento degli obiettivi. In tale fase il GTV può essere opportunamente integrato dal Responsabile o dai Responsabili di servizio interessati alla realizzazione progettuale;
- Attribuzione, a seguito della verifica di cui sopra, dei compensi incentivanti da riconoscersi al personale che ha effettivamente concorso alla realizzazione progettuale, ad opera del Responsabile di servizio competente, sulla base dei criteri riconoscitivi predeterminati in sede di formulazione progettuale e sulla scorta degli esiti di cui alla predetta relazione del GTV in tale sede il Responsabile di servizio competente può parzialmente discostarsi, idoneamente motivando sul punto, dagli esiti di cui alla predetta relazione del GTV provvedendo conseguentemente ed assumendosi ogni responsabilità al riguardo;
- Liquidazione dei compensi da parte del competente Servizio del Personale, sulla base degli atti di attribuzione degli incentivi di cui al precedente punto;
- Destinazione degli eventuali residui e/o economie ad incremento della quota-parte di produttività relativa all'esercizio od al periodo successivo, con apposito vincolo di destinazione per la produttività individuale o collettiva ;

- Possibilità di inoltrare reclamo, entro sette giorni dall'adozione degli atti di attribuzione dei compensi, da parte del singolo dipendente, al Presidente del GTV, il quale, sentito lo stesso GTV ed il competente Responsabile di servizio, decide, con proprio atto motivato, entro i successivi sette giorni;

PARTE SECONDA

Produttività collettiva(residuo max 50 % delle risorse complessive)

Indirizzi attuativi

- Rilevazione carichi funzionali e dei processi, con determinazione di:

- * Quantità dei prodotti

- * Tempo medio di esecuzione

- * Costo complessivo di struttura

- * Costo unitario di prodotto

- * Indici e/o parametri di riferimento per erogazione di servizi

- * Indici e/o parametri di riferimento per indicatori di qualità

- * Analisi dei processi

- Individuazione, rispetto al rilevato, di "indici di recupero" delle performance (aspetti quantitativi e/o qualitativi), con graduazione di specifiche classi di recupero: Ad es.:

- * tempo medio d'esecuzione: abbattimento del 10 %, del 20 %, del 30 %, ...

- * numero di prodotti: incremento quantitativo del 10 %, del 20 %, del 30 %,

- * costo di "produzione": contenimento del 10%, del 20%, del 30%, —

- * profili qualitativi di "produzione": indice 10, indice 20, indice 30, —

- Ripartizione dell'incentivo sulla base di duplice aspetto :

- * Raggiungimento dell'obiettivo di risultato (recupero di performance)

- * Apporto soggettivo per il conseguimento del risultato medesimo,

In particolare:

a) per il conseguimento dell'obiettivo: attribuzione quota-parte 30 %

b) per il concreto apporto soggettivo: attribuzione quota-parte 70 %

totale (= 50% fondo): 100 %

Nell'apporto soggettivo si riscontrano:

* professionalità espressa (Categoria) 20 %

* presenza in servizio (n. di ore) 10 %

* prestazione individuale 40 %

totale: 70 %

Ipotesi di progetti biennali

Il progetto biennale generale ed unitario dell'Amministrazione è costituito dai seguenti obiettivi di carattere orizzontale: rilevazione dei carichi funzionali, analisi delle procedure, determinazione degli indici e/o para-metri di riferimento.

Il progetto è unico e complessivo (c.d. "Progetto Biennale d'Ente") e le risorse destinate alla produttività collettiva (50%) vengono ripartite con criteri afferenti ai seguenti elementi:

* raggiungimento di risultato 40 %

* presenza in servizio 20 %

* apporto individuale 40 %

totale: 100 % (delle risorse destinate alla

produttività collettiva = 50% fondo)

Sistema distributivo ed individuazione budget

Il sistema distributivo, è fondato sul concetto di "quota individuale" con parametri la cui "forbice" di valori è così determinata in rapporto a quanto previsto dal vigente contratto decentrato :

a) Criteri di ripartizione ed attribuzione della quota

Le modalità di assegnazione della quota di che trattasi (50% del fondo) presentano, alla base, un dato fondamentale, che costituisce il nucleo essenziale del sistema di ripartizione; tale elemento è sintetizzato nel concetto della c.d. "**quota individuale**".

Contenuto professionale (espresso nella categoria professionale d'iscrizione)

La valutazione professionale viene effettuata assumendo la seguente scala parametrica, con proiezioni, sulle diverse categorie contrattuali, di indici valutativi pre-determinati

SCALA PARAMETRICA PER CATEGORIA PROFESSIONALE art 10 CCDI

Categoria Professionale Parametro

A 100

B1 109,47

B3 120,33.

C 131,01

D1 150,81

D3 187,49

Si specifica che lo stanziamento del capitolo di bilancio relativo al fondo incentivante la produttività per la quota in argomento, detratta l'incidenza percentuale inerente all'onere riflesso;

La quota massima individuale, per ciascun dipendente appartenente alla medesima categoria professionale, è così determinata:

1) numero di posizioni in dotazione organica d'Ente (posti coperti e posti vacanti), suddivise per categoria professionale d'iscrizione = cat. n.

2) parametro corrispondente alle diverse categorie professionali = da 100 a 187,49

3) quota da ripartire (al netto degli oneri riflessi) = £.

Categoria n. posizioni in x parametro = n. punti parametrici

dotazione org. per categoria professionale

(a) (b) (c)

A 100

B1 109,47

B3 120,33.

C 131,01

D1 150,81

D3 187,49

totale dipendenti n. totale punti parametrici n.

DETERMINAZIONE DEL VALORE IN EURO

DI N. 1 PUNTO PARAMETRICO

valore di

Quota totale da ripartire : n. totale punti parametrici = n. 1 punto (d)

Il valore di ciascun punto parametrico, così determinato, è, quindi, moltiplicato per il parametro (b) definito per ogni categoria professionale; si determina, conseguentemente, la quota massima individuale per ciascuna posizione dotazionale, nell'ambito della categoria contrattuale di appartenenza, $(b) \times (d) = (e)$, come di seguito evidenziato:

Cat. n. posti valore del parametro quota quota

in dotaz. org. punto par. max indiv. max compl.

(a) (d) (b) x (d) - (e) (a) x (e)

A 100

B1 109,47

B3 120,33.

C 131,01

D1 150,81

D3 187,49

tot. posti tot. quota da ripartire

b) Criteri di riparto della quota

1. Erogazione di una percentuale pari al 40% in rapporto al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato;
2. attribuzione di una percentuale pari al 40% in misura proporzionale all'apporto individuale finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo programmato;
3. distribuzione della complementare percentuale del 20% in relazione alla effettiva presenza in servizio durante il periodo di riferimento per il perseguimento dell'obiettivo programmato.

Cat. quota max 40% ragg. 40% apporto 20% presenza

individuale obiettivo individuale in servizio

A

B1

B3

C

D1

D3

b.1) Criteri per la ripartizione della quota rapportata al grado di raggiungimento dell'obiettivo

Destinato il 40% della quota massima (virtuale) individuale al grado di raggiungimento dell'obiettivo, l'erogazione della quota massima avviene, per ciascun partecipante al progetto, in rapporto al livello complessivo di raggiungimento dell'obiettivo programmato, valutato percentualmente (con parametro variabile dall' 1% al 100%).

b.2) Criteri per la ripartizione della quota rapportata all'apporto individuale

All'apporto individuale è attribuita una quota percentuale del premio soggettivo virtuale pari al 40% dello stesso, da erogarsi, a ciascun avente diritto;

b.3) Criteri per la ripartizione della quota rapportata all'effettiva presenza in servizio

Dal valore risultante quale quota percentualmente attribuita (20%), calcolata sulla "massima individuale", da erogarsi in relazione alla effettiva presenza in servizio del singolo dipendente, vanno detratti gli importi, proporzionalmente computati in ragione annua, relativi ai giorni di assenza intervenuti a qualsiasi titolo, con esclusione delle seguenti causali:

- ferie;

- recupero ore di lavoro straordinario prestato;

- assenze ai sensi dell'art. 10, D.P.R. n. 333/90, e successivi contratti collettivi, nonché degli artt. 4 e 5, legge n. 1204/71.

Si ritengono assimilabili: alle ferie, le assenze intervenute a titolo di ferie elettorali; alle assenze ex art. 10, D.P.R. n. 333/90 citato, e successivi contratti collettivi, le assenze a titolo di permesso sindacale, distacco sindacale, partecipazione ad assemblee sindacali, riunioni sindacali in genere.

Si considerano, altresì, degne di particolare tutela e, pertanto, da non computarsi in riduzione della presente quota spettante a titolo di presenza in servizio, le assenze connesse a convocazione ad udienze presso organi giurisdizionali (Pretura, Tribunale, Corte d'Appello, etc.), le assenze dagli aventi diritto a titolo di permessi retribuiti di cui all'art. 4 della legge n. 816/85, ovvero ai sensi della legge n. 265/1999, nonché le assenze compiute, per prelievi, da donatori di sangue e da dipendenti in situazione di handicap, ai sensi dell'art. 33, comma 3, legge n. 104/92.

Ogni altra assenza, a qualsiasi titolo verificatasi e non assimilabile alle precedenti, comporta la proporzionale riduzione della quota rapportata alla effettiva presenza in servizio.

Si conviene, a tal riguardo, che n. 6 ore di assenza sono da ritenersi mediamente corrispondenti ad una giornata lavorativa, trascurandosi le eventuali eccedenze.

Le giornate lavorative ricomprese nell'anno sono così determinate:

1. personale con orario di lavoro articolato su n. 5 giorni settimanali:

n. 5 _____ giorni lavorativi (comprensivi delle giornate fruita a titolo di ferie);

2. personale con orario di lavoro articolato su n. 6 giorni settimanali:

n. 6 _____ giorni lavorativi (comprensivi delle giornate fruita a titolo di ferie).

L'importo in detrazione per ogni assenza verificatasi è determinato come da prospetto che segue:

Cat. quota rapportata gg. lavorativi importo da detrarre

a presenza (20%) su 6 o 5 gg/sett. per ciascuna assenza

A

B1

B3

C

D1

D3

* * *

La valutazione circa il grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato e dell'apporto individuale profusa da ciascun aderente al progetto, finalizzato al perseguimento dell'obiettivo prefisso è operata da ciascun Responsabile di servizio titolare di posizione organizzativa, sulla scorta di specifici criteri d'apprezzamento, con indicazione su apposite schede di valutazione.

In ipotesi di mancato effettivo completamento del progetto, oggettivamente imputabile a cause esterne e, pertanto, non riconducibili alla volontà o all'apporto dei singoli partecipanti al progetto, lo stesso è da ritenersi, nondimeno, compiutamente realizzato ai presenti fini, pure in presenza di indicazioni del grado di raggiungimento inferiori al 100%, e la relativa quota, pari al 20% di cui sopra, conseguentemente, è attribuita per intero.

Qualora l'apporto individuale risulti apprezzato, in relazione a tutti o a parte dei parametri valutativi, inferiore al 100%, l'apporto globale, risultante dalla media dei suddetti parametri percentuali, è rapportato, con criterio di arrotondamento per eccesso, alla decina percentuale superiore.

Qualora, altresì, l'apporto individuale risulti apprezzato, in relazione a tutti i parametri valutativi, pari a 0 (zero), non si dà luogo alla corresponsione, nei confronti del dipendente di che trattasi, né della predetta quota relativa all'apporto individuale, né della quota relativa al grado di raggiungimento dell'obiettivo, stante la sostanziale carenza assoluta di partecipazione soggettiva al raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Diversificazione di obiettivi secondo le seguenti causali:

- * Recupero delle *performance*;
- * Revisione processuale con esperienza finale attendibile e certificata;
- * Revisione organizzativa con esperienza finale attendibile e certificata;
- * Revisione funzionale con esperienza finale attendibile e certificata;
- * Revisione gestionale con esperienza finale attendibile e certificata;
- * Revisione del rapporto con l'utenza con esperienza finale attendibile e certificata;
- * Revisione di aspetti qualitativi di prodotto con esperienza attendibile e certificata;
- * Revisione di aspetti qualitativi di servizio con esperienza attendibile e certificata;
- * Altre fattispecie da individuare.

Il modello distributivo delle risorse è determinato come sopra (ripartizione dell'incentivo di tipo ordinario e non transitorio), con eventuale correttivo per attività di revisione, da concordare.