

# Regolamenti Comunali



## **REGOLAMENTO RELATIVO AL PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'**

APPROVATO CON DELIBERAZIONE C.C. N. 293 DEL 29.12.1988

A decorrere dall'esercizio finanziario anno 1988 è stato istituito nel bilancio comunale con apposito capitolo il fondo incentivante la produttività.

### **costituzione del fondo**

Il fondo è costituito:

- 1) dallo 0,80% del monte salari speso nell'anno precedente;
- 2) da una quota pari al valore di 18 ore di straordinario per ciascun dipendente;
- 3) dal 50% delle economie di gestione. (Queste ultime saranno individuate attraverso la contrattazione decentrata).

### **CRITERI PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'**

#### **1) PREMESSA**

Nell'ambito delle iniziative in atto nella pubblica amministrazione, anche il Comune di Montale intende assumere precisi impegni per migliorare la propria produttività, l'efficacia della propria azione, l'efficienza delle proprie strutture.

L'art. 8 del contratto nazionale di lavoro dei dipendenti degli enti locali, correla a tali obiettivi la corresponsione di compensi incentivanti, subordinandone l'erogazione alla individuazione di criteri, definiti dal presente regolamento e fissando i modi di calcolo delle risorse finanziarie utilizzabili per gli incentivi. Per la fissazione dei criteri postulati dalla norma è necessaria l'individuazione degli obiettivi generali che si intendano assegnare alla gestione dell'istituto della 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.

Obiettivo primario deve essere quello di incentivare la programmazione del lavoro delle singole strutture sulla base di una più ampia pianificazione dell'attività del Comune, così come si estrinseca nelle relazioni previsionali e programmatiche e nei bilanci.

E' quindi conseguenziale che i fondi per gli incentivi alla produttività vadano distribuiti sulle attività necessarie all'Ente, che vedano da una parte una pianificazione precisa dei singoli lavori e dall'altra l'apporto

individuale alla realizzazione degli obiettivi prefissati

In relazione a ciò, la produttività assume il significato precipuo di ottenere la realizzazione degli obiettivi specifici delle singole attività e quello di utilizzare i miglioramenti organizzativi e procedurali per le attività che si presenteranno successivamente nel tempo.

## **2)-ASPETTI GENERALI**

Il problema nodale è quello di individuare degli standards di produttività in relazione ai quali si possa pervenire alla impostazione di tecniche di misurazione dell'efficienza e dell'efficacia e fissare la quota complessiva da destinare a questo scopo.

Il modello proposto si basa su due modalità operative compatibili tra di loro, ognuna delle quali articolata su diverse fasi e precisamente:

- a)-pianificazione operativa complessiva di ogni servizio come sotto individuato;
- b)-valutazione dell'apporto individuale di ogni singolo dipendente.

Le due modalità indicate non avranno la stessa portata in termini organizzativi, di disponibilità di fondi e di modalità di determinazione ed erogazione dei compensi incentivanti, ma entrambe dovranno contribuire a dare efficacia all'azione amministrativa ed una maggiore efficienza alle strutture comunali.

Le due modalità dovranno avere un'opportuna valorizzazione tendendo, nel tempo, ad equilibrarsi; inizialmente si riserva l'80% delle risorse finanziarie disponibili per gli incentivi per la pianificazione operativa di ogni servizio ed il 20% alla valutazione dell'apporto individuale.

La pianificazione operativa dell'attività complessiva di ogni servizio mira a rendere applicabile in ogni realtà strutturale la programmazione del lavoro e, come tale, deve vedere impegnati tutti i servizi e vedere la partecipazione di ciascun addetto.

I servizi che dovranno provvedere ad elaborare il piano operativo sono quelli individuati dal Regolamento Organico del Personale.

I piani operativi saranno predisposti dalle strutture interne dell'Ente e gli stessi saranno esaminati da una commissione paritetica composta da tre rappresentanti dell'Ente, di cui uno con funzioni di Presidente, e dai tre rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente.

Tale commissione avrà il compito di esprimere un giudizio di ammissibilità o meno dei piani operativi proposti nonché un giudizio in ordine al raggiungimento degli obiettivi, come sarà meglio esposto nelle note seguenti, e di inviare tali valutazioni alla Giunta Municipale per la relativa approvazione.

## **3)-METODOLOGIA**

Il compenso incentivante la produttività è correlato, per le modalità A, al grado di raggiungimento collettivo degli obiettivi prefissati e, individualmente, alla presenza in servizio ed al livello retributivo. A tale proposito viene adottata la seguente scala parametrica:

PAR. 100 - 3<sup>^</sup> - 4<sup>^</sup>  
" 120 - 5<sup>^</sup> - 6<sup>^</sup>  
" 130 - 7<sup>^</sup> - 8<sup>^</sup>

La somma dei prodotti di ciascun parametro per il numero di unità appartenenti alle diverse qualifiche funzionali correlate con il personale addetto ai piani operativi, determina il totale dei punti di riferimento.

Il valore monetario di ogni punto è dato dal rapporto tra il monte incentivi ed il totale dei punti come sopra determinati. L'incentivo massimo attribuibile è dato dal prodotto tra il valore del punto ed il parametro della

qualifica di appartenenza. Come detto, è presa in considerazione, oltre la parametrizzazione sopra descritta, la presenza in servizio; la quota spettante verrà diminuita di 1/270 per ogni giornata di assenza. Sono escluse dal computo le assenze per congedo ordinario, congedo pregresso, riposo festività soppresse, recupero riposo compensativo, assemblea sindacale, permessi retribuiti a rappresentanti sindacali, interdizione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio o per misure contumaciali e assenze per malattia causa di servizio.

Le quote individuali sono inoltre abbattute di un importo pari al 50% per i dipendenti che siano stati oggetto, nell'anno di riferimento, di provvedimenti di censura per motivi attinenti il rendimento sul lavoro.

Sono destinatari dei compensi incentivanti i dipendenti dell'Ente, compresi quelli in sostituzione di maternità.

Al singolo lavoratore non può essere corrisposto, per ciascun anno, a titolo di incentivazione delle produttività di cui al presente Regolamento, un importo complessivo superiore ad un terzo della retribuzione globale annua lorda.

Non hanno titolo alla ripartizione individuale delle quote di incentivazione, della produttività:

-i dipendenti che siano stati oggetto di provvedimento disciplinare di grado superiore alla censura, nell'anno di riferimento, per motivi attinenti il rendimento sul lavoro.

#### **4)-PIANIFICAZIONE OPERATIVA**

La durata temporale del piano operativo è annuale (1 gennaio - 31 dicembre).

Si prevedano le seguenti fasi:

1)- predisposizione di un piano operativo da parte di ciascun servizio sulla base dell'attività in svolgimento; i piani operativi devono essere redatti sulla base di un modello comune e devono indicare:

- a)-le attività che si propongono attuare;
- b)-il prodotto che si intende ottenere dall'attività;
- c)-i tempi di esecuzione del piano;
- d)-il dimensionamento e le modalità di utilizzo delle risorse (personale disponibile e beni strumentali);
- e)-eventuali note a chiarimento;
- f)-indicazione del responsabile del piano operativo;

2)- la presentazione del piano operativo alla commissione paritetica deve avvenire entro il mese di Gennaio di ogni anno;

3)- la Commissione paritetica esamina i singoli piani ed esprime un giudizio di ammissibilità entro il mese di febbraio;

4)- la Giunta Municipale delibera i singoli piani entro il mese di marzo.

#### **5) VALUTAZIONE DEI RISULTATI NON LEGATI A PROGETTO - OBIETTIVO.**

Per quegli uffici o servizi per i quali è problematica, a causa del tipo di attività espletata, la individuazione di particolari progetti finalizzati, la Giunta può comunque assegnare, con provvedimento motivato e previo parere delle OO.SS., una parte del fondo incentivante a singoli servizi od uffici che, nel tempo considerato, abbiano conseguito risultati di recupero di efficienza e di maggiore qualità delle prestazioni in termini di rapidità ed efficacia della risposta, di miglioramento e razionalizzazione organizzativa e gestionale, di fruibilità dei servizi da parte degli utenti.

## **6) verifica del raggiungimento degli OBIETTIVI prefissati**

L'esame e la valutazione - ai fini istruttori per la Giunta Municipale - del raggiungimento degli obiettivi prefissati con i piani operativi, sono effettuati dalla Commissione paritetica .

La valutazione è effettuata sulla base di una relazione presentata dal responsabile del piano operativo entro il mese di gennaio dell'anno successivo e di eventuali altri elementi richiesti dalla Commissione paritetica. In tale relazione dovranno essere evidenziate le eventuali difficoltà riscontrate per l'attuazione del piano medesimo.

La valutazione dell'attuazione di ogni piano operativo è effettuata entro il mese di febbraio e comporta l'espressione di un giudizio di "**efficace**" o di "**parzialmente efficace**"; quest'ultimo giudizio comporta la riduzione della quota di incentivo individuale per tutti gli addetti del piano del 20% dell'incentivo massimo determinato.

La deliberazione di liquidazione della quota di incentivo (ridotto del 20% nell'ipotesi di giudizio di "parzialmente efficace") è adottata dalla Giunta entro il mese di marzo; tale liquidazione terrà conto delle assenze dell'anno di riferimento del piano.

Le economie relative al giudizio di "parzialmente efficace" saranno ripartite fra tutti i dipendenti il cui piano ha ottenuto il giudizio "efficace", andando ad incrementare il valore del punto come sopra determinato; le economie relative alle assenze, andranno ad incrementare il fondo di produttività dell'anno in corso e distribuite fra i lavoratori del servizio interessato.

## **7) valutazione dell'apporto individuale**

Viene riservata una somma pari al 20% dell'ammontare complessivo del monte incentivi, per erogazioni aggiuntive conseguenti alla valutazione dell'apporto individuale di ogni lavoratore effettuata tenendo conto dei seguenti elementi:

- capacità di controllo della propria attività;
- rispetto dei tempi e scadenze dei piani operativi;
- iniziativa dimostrata nel proporre soluzioni utili alla predisposizione ed attuazione del piano operativo;
- disponibilità al cambiamento tecnologico ed organizzativo;
- disponibilità alla formazione ed aggiornamento professionale;
- capacità di rapporto con l'utenza.

La proposta di valutazione dovrà essere effettuata, esclusivamente con riferimento all'attività svolta per il piano operativo, da parte del responsabile del piano stesso entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

Tali proposte saranno trasmesse alla commissione paritetica, entro il termine di cui sopra, la quale, laddove riscontra casi di contenzioso, sentirà il dipendente interessato, il responsabile del piano ed esprimerà una propria proposta di valutazione.

Tali proposte verranno inviate alla Giunta Municipale per una propria determinazione e l'adozione del relativo atto deliberativo.

La liquidazione verrà deliberata contestualmente all'approvazione della valutazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati dal piano operativo.

Le quote individuali non distribuite verranno riportate nella pianificazione operativa di ogni singolo servizio ad incremento del fondo comune.

## **8) CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 1988.**

Per l'anno 1988 i responsabili di servizio invieranno alla Giunta Municipale una relazione nella quale dovranno

essere evidenziati i risultati di recupero di efficienza e la qualità delle prestazioni conseguiti nel periodo in esame. Detta relazione dovrà essere presentata entro il 28.2.1989 alla Giunta, che, nei successivi trenta giorni, sentite le OO.SS., adotterà apposito atto deliberativo di liquidazione.