

**ACCORDO IN MERITO A
PROGETTI DI MIGLIORAMENTO EX ART. 15, COMMA 5, CCNL 31.3.1999
ANNO 2013**

Oggi 10.3.2014 tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, qui rappresentata dai sottoscrittori del presente documento come individuati in calce al medesimo, si sottoscrive l'accordo che segue, dandosi atto che la relativa preintesa è stata siglata in data 9.12.2013 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 28 dell'11.2.2014, ha fornito l'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il presente accordo.

Le parti

premesse che

l'art. 15, comma 5, del CCNL 31.3.1999 contempla la possibilità di incrementare il Fondo per la produttività generale dei dipendenti con risorse di bilancio in presenza di progetti di miglioramento finalizzati ad un incremento quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali svolti;

sono stati così individuati alcuni specifici ambiti di intervento sui quali l'Amministrazione ha ritenuto di investire in funzione di un effettivo e concreto ritorno in termini di innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità e/o della quantità dei servizi prestati che si traducono in sostanza in un beneficio per l'utenza esterna o interna;

tali ambiti sono stati esplicitati in specifici progetti dove vengono analiticamente indicati gli ambiti di attività, i dipendenti coinvolti, le finalità che si intendono perseguire, gli standard di riferimento e quelli che si intendono raggiungere come obiettivo finale nonché gli opportuni parametri, intesi quali indicatori tangibili e misurabili volti a verificare i concreti risultati in termini di miglioramento quali-quantitativo dei servizi di volta in volta presi in esame;

i risultati che ci si attende da tali progetti:

- rappresentano obiettivi sfidanti e per questo apprezzati dall'Amministrazione,
- raggiungibili attraverso un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, chiamato ad un maggiore impegno a farsi carico dei miglioramenti prospettati;
- verificabili attraverso un attento e rigoroso sistema di verifica e controllo che ha presidiato tutto l'iter di attuazione delle attività, attraverso un'attività di monitoraggio svolta costantemente dal dirigente di riferimento;

solo al termine delle attività esplicitate, una volta verificato l'effettivo raggiungimento degli obiettivi programmati ed il rispetto dei parametri indicati, sarà possibile erogare ai dipendenti coinvolti i compensi previsti;

nel bilancio di previsione relativo al corrente anno 2013 il Fondo per la produttività generale dei dipendenti è stato conseguentemente incrementato allocandovi nella parte variabile la somma complessiva di € 178.204,00=, disponibile quindi per le finalità in questione;

è quindi necessario approvare formalmente i progetti di miglioramento di che trattasi, definendo contestualmente anche i criteri generali connessi alla partecipazione del personale coinvolto e stabilendo le modalità di erogazione dei compensi da riconoscere a detto personale;

si conviene e si concorda quanto segue:

[Handwritten signature]

Am. di via S. ...

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten initials]

1. Di ritenere che i progetti di miglioramento di cui al prospetto allegato siano da considerare riconducibili alle disposizioni di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 31.3.1999, dando quindi titolo ad utilizzare le risorse destinate a questo fine nell'ambito della parte variabile del Fondo per la produttività generale riferito all'anno 2013 dove le stesse sono già opportunamente allocate.
2. Di dare atto che i progetti di cui al precedente punto 1 coinvolgono tutta la struttura comunale ad eccezione del personale appartenente al Corpo della Polizia Municipale, per il quale è vigente per l'anno 2013 uno specifico progetto già approvato dalla Giunta Comunale riguardante il potenziamento dei servizi notturni, finanziato con le risorse provenienti dalle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208 del Codice della Strada, risorse anch'esse inserite nella parte variabile del Fondo per la produttività generale riferito all'anno 2013.

3. Di suddividere i progetti in questione in 2 diverse fasce:

- Fascia A: livello base
- Fascia B: livello maggiormente complesso

in funzione della rilevanza assegnata ai 4 parametri di seguito indicati:

Parametro 1: innovazione, intesa come attitudine del piano a generare nuovi prodotti, processi o servizi e conseguente valutazione degli aspetti innovativi che il progetto si propone e che impattano sull'organizzazione interna, al fine di produrre modificazioni più o meno significative delle attuali modalità di erogazione dei servizi

Parametro 2: complessità, intesa come valutazione degli aspetti procedurali e/o organizzativi e del complesso di relazioni interne/esterne necessari alla realizzazione degli obiettivi che il progetto si propone

Parametro 3: efficacia, intesa come valutazione della capacità del progetto a produrre l'effetto desiderato ed a cogliere gli elementi di criticità riferiti all'attuale standard di erogazione dei servizi oltre che a produrre migliori risultati rispetto a tale standard, al fine di poter garantire un maggior livello di soddisfazione dell'utenza interna/esterna interessata

Parametro 4: trasversalità, intesa come caratteristica di valenza comune a tutti gli uffici dell'ente, data da un complesso di funzioni e competenze di tipo interdisciplinare

L'assegnazione dei singoli progetti alle 2 fasce, sulla scorta della valutazione in ordine ai 4 parametri in questione, è quella riepilogata sempre nel prospetto allegato.

4. Di dare atto che la somma complessivamente messa a disposizione per ogni progetto deve tener quindi conto della valutazione di cui al precedente punto 3 nonché del complesso dei dipendenti coinvolti e del loro inquadramento contrattuale.

In particolare si conviene di assegnare il seguente compenso teorico per i progetti di fascia B, qui precisandosi che le quote che seguono sono allo stato indicative non conoscendosi il dettaglio del personale assegnato ad ogni progetto:

- alla categoria D è stata attribuita una quota teorica complessiva di € 510,86= suddivisa in una quota fissa pari a € 434,23 ed una quota variabile (= al 15%) pari a € 76,63;
- alla categoria C è stata attribuita una quota teorica complessiva di € 468,29= suddivisa in una quota fissa pari a € 398,04 ed una quota variabile (= al 15%) pari a € 70,25;
- alle categorie B ed A è stata attribuita una quota teorica complessiva di € 425,71= suddivisa in una quota fissa pari a € 361,85 ed una quota variabile (= al 15%) pari a € 63,86.

Handwritten notes and signatures:
- Vertical signature on the right margin: "P. Casarini"
- "AEC" written vertically on the right margin.
- "DDC" written vertically on the right margin.
- A large handwritten signature at the bottom right corner.

Per i progetti di fascia A i predetti compensi sono ridotti del 7%.

Nel caso in cui, applicando i presenti criteri, la cifra complessivamente a disposizione per le presenti finalità, pari a € 178.204,00 non risulti capiente, le suindicate quote saranno proporzionalmente ridotte. Nel caso contrario in cui, applicando i presenti criteri, la predetta cifra complessivamente a disposizione risulti non interamente utilizzata, le suindicate quote saranno proporzionalmente aumentate.

La quota variabile verrà erogata, sempre che si verifichino le condizioni di cui al successivo punto 8, sulla base di una valutazione del dirigente che tenga conto della professionalità, del carico di lavoro assegnato, dell'impegno individuale, della disponibilità nella esecuzione dei compiti e del risultato raggiunto, secondo i seguenti criteri:

- al giudizio di "sufficiente" corrisponde l'erogazione del 50% della quota variabile,
- al giudizio di "buono" corrisponde l'erogazione del 70% della quota variabile,
- al giudizio di "ottimo" corrisponde l'erogazione del 100% della quota variabile.

Qualora la quota variabile individuale non venga interamente assegnata, il dirigente potrà utilizzare la differenza a favore di altri dipendenti partecipanti al progetto che abbiano dimostrato maggiore impegno, professionalità, carico di lavoro, disponibilità, risultato.

Nel caso di progetti trasversali i dirigenti faranno le proprie proposte di erogazione della quota variabile al Segretario Generale, il quale - sentita la Conferenza dei Dirigenti - le avallerà o meno.

5. Di stabilire, in via generale, che le attività riferite ai presenti progetti non danno luogo a recupero o a remunerazione di lavoro straordinario e che ogni dipendente può partecipare ad un solo progetto di miglioramento tra quelli indicati in allegato.
6. Di convenire che i compensi teorici indicati al precedente punto 4 sono riferiti al dipendente che risulti in servizio per 12 mesi nell'anno 2013 e devono essere ridotti proporzionalmente al periodo di servizio prestato nell'anno (inteso in termini di ingresso/uscita dalla dotazione organica dell'ente nell'anno).
7. Di convenire inoltre che, tenuto conto di quanto esplicitamente previsto all'art. 6, comma 10, del CCNL 14.9.2000, essendo i trattamenti accessori qui convenuti collegati al raggiungimento di obiettivi ed alla realizzazione di progetti, essi sono applicati ai dipendenti in part-time in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario individuale.
8. Alla avvenuta conclusione della attività programmate e solo nel caso di effettivo raggiungimento dei parametri/indicatori esplicitati in ogni progetto, da consuntivare a cura del dirigente al 31 dicembre 2013, si provvederà alla erogazione dei compensi ai dipendenti, tenendo conto dei criteri qui definiti.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Sabrina Petrucci

Per la delegazione trattante di parte sindacale, si approva nel rispetto delle vigenti procedure e normative vigenti

Bevino
Perilliardio

R. De Don

Scuderi
Arca
Arca
Arca
Arca

Phone 23/04/11 FP 0611

North East

William M.A.

Queen Route

Address No.

Archie

Judith

Paul

PROGETTI DI MIGLIORAMENTO
EX ART. 15, COMMA 5, CCNL 31.3.2013
- ANNO 2013 -



N°	Titolo	Personale coinvolto	Fascia
1	Flussi documentali e Protocollo informatico: attività di informazione e formazione per una migliore gestione documentale	Trasversale	B
2	Il web come mezzo di interazione e di vicinanza fra cittadini e Comune: arricchimento e miglioramento del sito istituzionale, adeguamento alle nuove normative sulla trasparenza	Trasversale	B
3	Miglioramento dell'attività di informazione/ comunicazione resa dai commessi all'utenza	Commessi della U.O. B1	A
4	Bampè: Bambini e prodotti agricoli di eccellenza	Personale della Pubblica Istruzione	A
5	Carta dei Servizi per i servizi prima infanzia (0/3) per migliorare la comunicazione e la fruizione da parte delle famiglie utenti	Personale della Pubblica Istruzione	A
6	Autorizzazione allo scarico sugli edifici nel territorio del Comune di Lucca – Avvio di una campagna informativa nei confronti della cittadinanza	Personale dell'Ambiente	A
7	Individuazione e digitalizzazione dei canali demaniali declassati a reticolo idrico di scolo in proprietà al Comune di Lucca	Personale del Settore dip. 5 e della Protezione civile	A
8	Servizio integrato ed attività di supporto tecnico-allestitivo-logistico allo svolgimento delle manifestazioni presso il Palazzetto dello Sport	Operai dell'Ufficio Sport	A
9	Riqualificazione di spazi a corredo del Giardino Botanico – Cannoniere sotterraneo San Regolo	Operai dell'Opera delle Mura	A
10	Collaborazione degli operai nelle operazioni di controllo delle presenze, nella tenuta delle graduatorie e nell'assegnazione dei posteggi rimasti liberi nell'ambito delle fiere e dei mercati	Operai dei mercati	A
11	Progetto di informatizzazione dell'Ufficio Segreteria Generale e della Segreteria Didattica dell'Istituto Luigi Boccherini di Lucca	Personale delle Segreterie dell'Istituto	A