



ROMA CAPITALE



Sistema di valutazione del personale non dirigente di Roma Capitale

L'ipotesi di produttività personale area tecnico- amministrativa

4 luglio 2014

Risorse decentrate: ipotesi di destinazione delle risorse per macro-aree

In coerenza con quanto rappresentato nell'ambito del "Progetto integrato di adeguamento della disciplina decentrata del personale non dirigente di Roma Capitale" (paragrafo 5.3), nonché in conformità alle vigenti norme di contenimento delle risorse decentrate, stabili e variabili, viene di seguito rappresentato il budget complessivo riferito alla macro-area del personale tecnico-amministrativo, che tiene conto del corrente dimensionamento degli organici e al netto delle posizioni organizzative:

Premi per il miglioramento dei servizi e della produttività	Budget complessivo
Area Tecnico-Amministrativa	€16.937.250,00

di cui:	
- Somma destinata alla produttività di sistema	€ 14.137.250,00
- Somma destinata alla produttività finalizzata a specifiche aree di intervento	€ 2.800.000,00

Spesa totale annua € 16.937.250,00

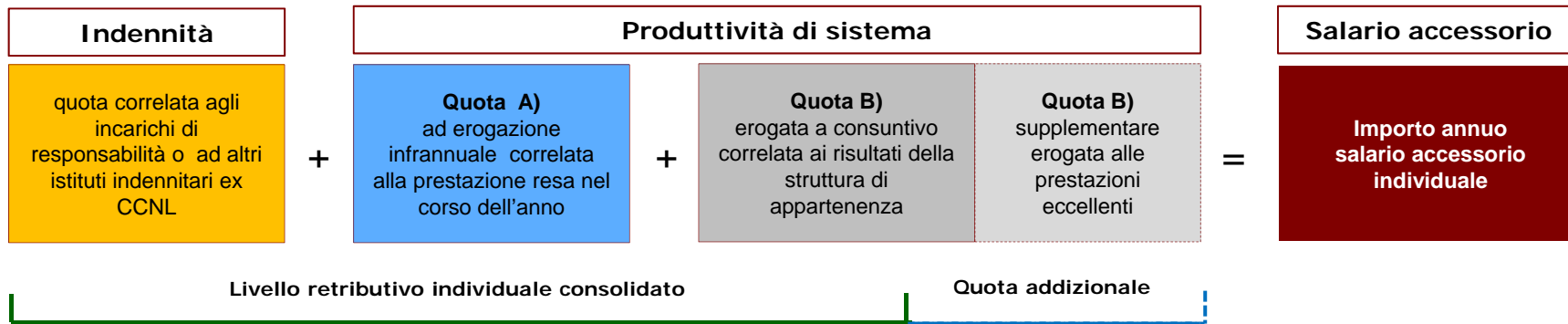
Risorse decentrate: ipotesi di destinazione per la macro-area tecnico-amministrativa

Di seguito viene illustrata l'ipotesi di distribuzione delle risorse dedicate all'area tecnico-amministrativa per categorie di appartenenza, secondo la composizione delle stesse (in base alla numerosità della platea e allo stipendio tabellare di ciascuna posizione economica):

Categoria	Stipendio annuo	Tedicesima	Totale Stipendio Annuo	Numero dipendenti al 15 /06/2014	parametro di posizione economica	punti totali personale per posizione economica	premio annuale	totale spesa per posizione economica	budget per categoria
B1	17.244,71	1.437,06	18.681,77	185	100	18.500	1.016,80	188.108,20	
B2	17.531,61	1.460,97	18.992,58	71	101,66	7.218	1.033,72	73.393,95	
B3	18.229,92	1.519,16	19.749,08	18	105,71	1.903	1.074,89	19.348,06	
B4	18.496,61	1.541,38	20.037,99	465	107,26	49.876	1.090,62	507.136,89	
B5	18.808,79	1.567,40	20.376,19	58	109,07	6.326	1.109,02	64.323,40	
B6	19.143,58	1.595,30	20.738,88	333	111,01	36.967	1.128,76	375.878,52	
B7	19.878,40	1.656,53	21.534,93	510	115,27	58.789	1.172,09	597.766,69	1.825.955,71
C1	19.454,15	1.621,18	21.075,33	2.177	112,81	245.592	1.147,08	2.497.185,48	
C2	19.917,86	1.659,82	21.577,68	699	115,50	80.735	1.174,42	820.918,35	
C3	20.472,62	1.706,05	22.178,67	157	118,72	18.639	1.207,13	189.519,19	
C4	21.120,11	1.760,01	22.880,12	744	122,47	91.120	1.245,31	926.508,11	
C5	21.901,32	1.825,11	23.726,43	2.789	127,00	354.212	1.291,37	3.601.628,52	8.035.759,64
D1	21.166,71	1.763,89	22.930,60	1.013	122,74	124.339	1.248,05	1.264.278,98	
D2	22.203,89	1.850,32	24.054,21	137	128,76	17.640	1.309,21	179.361,71	
D3	24.338,14	2.028,18	26.366,32	63	141,13	8.891	1.435,05	90.408,25	
D4	25.377,76	2.114,81	27.492,57	900	147,16	132.446	1.496,35	1.346.715,65	
D5	26.510,86	2.209,24	28.720,10	68	153,73	10.454	1.563,16	106.295,00	
D6	28.342,72	2.361,89	30.704,61	771	164,36	126.718	1.671,17	1.288.475,06	4.275.534,65
					2.204,38	1.390.365,33		14.137.250,00	14.137.250,00

Struttura del salario accessorio del personale dipendente: produttività di sistema

Nel nuovo progetto di riordino della disciplina decentrata la struttura del salario accessorio dei dipendenti prevede le seguenti componenti:



- La quota di salario accessorio correlata ad indennità riconosciute al dipendente;
- La quota A di produttività, correlata alla prestazione resa dal dipendente nel corso dell'anno alla presenza in servizio;
- La quota B connessa ai risultati della struttura di appartenenza. Per i dipendenti che a consuntivo siano stati collocati nella fascia di merito più elevata è prevista l'attribuzione di un'ulteriore porzione della quota B, finanziata mediante la parte di quota A) e di quota B) non distribuita;

Di seguito viene illustrato in che modo si origina il fondo residuo con il quale si finanzia la quota B supplementare.

Produttività di sistema – esemplificazione: modalità di determinazione ed erogazione delle quote di salario accessorio (1)

Per illustrare in modo chiaro il meccanismo mediante il quale nel nuovo progetto, al netto delle quote indennitarie, vengono determinate ed erogate le diverse quote della produttività, può essere utile riportare un caso esemplificativo di un dipendente con la seguente struttura di salario accessorio

Quota indennità: € 1.000 per Indennità conformi al CCNL riconosciute a vario titolo **Personale** : 1.000 unità

Produttività totale: € 1.000 ripartita in due quote uguali:

Quota A): € 500 ad erogazione infrannuale previa rilevazione delle prestazioni rese e della presenza in servizio

Quota B): € 500 ad erogazione a consuntivo in ragione dei risultati conseguiti dalla struttura di appartenenza

Quota B supplementare: non è determinabile a priori in quanto dipende dalle % delle quote A) e B) non distribuite.

La Quota A) in funzione delle prestazioni rese e della presenza in servizio può essere distribuita nella sua totalità, parzialmente o non distribuita nei casi in cui non sussistano i requisiti minimi per l'erogazione. Gli importi relativi alle quote A non distribuite sono una prima fonte di alimentazione del fondo B supplementare;

Si rappresenta che i dipendenti che non hanno avuto accesso alla quota A) per una presenza in servizio inferiore al minimo richiesto, per lo stesso motivo non potranno accedere alla distribuzione della quota B).

In ogni caso la produttività, collegata alla qualità-quantità della prestazione resa, è erogata anche con riferimento alla partecipazione alle esigenze di flessibilità in relazione alla fruibilità dei servizi.

La Quota B) è distribuita in relazione alla valutazione (in termini di punteggio %) dell'apporto individuale ai risultati di struttura. A seconda della percentuale conseguita il dipendente si colloca in una delle seguenti fasce:

FASCIA		% RETRIBUZIONE
Elevata	90%-100%	100%
Buona	70%-90%	80%
Adeguate	50%-70%	60%
Inadeguata	0-50%	Nessuna retribuzione

Produttività di sistema – esemplificazione: modalità di determinazione ed erogazione delle quote di salario accessorio (2)

Il fondo da destinare alla retribuzione delle quota supplementare di B - riconosciuta esclusivamente ai dipendenti collocati nella fascia elevata - è alimentato dalle risorse non erogate relative:

- Alla quota A) in relazione ai dipendenti che non abbiano percepito il 100% della medesima;
- Alla quota B) in relazione ai dipendenti che, collocatisi nella fasce buona, adeguata ed inadeguata, non abbiano percepito il 100% della medesima;

Nell'esempio seguente per semplificare si ipotizza che il 5% del personale (nell'ipotesi pari a 1000 unità) non abbia percepito la quota A) a causa di una presenza in servizio inferiore al minimo. Da quanto detto in precedenza consegue che tale personale non potrà concorrere neanche alla quota B).

Indennità conformi al CCNL	% QUOTA A (erogata infrannualmente)	N. DIPENDENTI	QUOTA B					TOTALE (A+ B)	SALARIO ACCESSORIO TOTALE (A + B + indennità ex CCNL)	
			FASCIA	% QUOTA B	IMPORTO QUOTA B	RESIDUI QUOTA B	QUOTA B SUPPL.			TOTALE QUOTA B
€ 1.000	€ 500	500	Elevata	100%	€ 500		€ 210	€ 710	€ 1.210	€ 2.210
€ 1.000	€ 500	350	Buona	80%	€ 400	€ 35.000		€ 400	€ 900	€ 1.900
€ 1.000	€ 500	100	Adeguata	60%	€ 300	€ 20.000		€ 300	€ 800	€ 1.800
€ 1.000	€ 0	50	Inadeguata	0	€ 0	€ 25.000		€ 0	€ 0	€ 1.000
Residui Quota B (500 dipendenti la percepiscono parzialmente					€ 80.000					
Residui Quota A (50 dei dipendenti non la percepiscono)					€ 25.000					
Residui totali da erogare in quota B suppl. a 500 dipendenti					€ 105.000					

Una volta chiarito il meccanismo di determinazione ed erogazione delle quote si possono illustrare delle ipotesi collegate al personale delle diverse categorie.

Produttività di sistema: ipotesi applicativa per la categoria D (escluse P.O.)

Personale categoria D (escluse P.O.) n. 2382

Indennità: €. 2500 per gli incaricati di specifiche responsabilità di servizio (art. 17 c.2 lettera f) CCNL 1.04.1999), cui potrebbero aggiungersi eventuali altre indennità (es. reperibilità, rischio, disagio, etc.)

Produttività totale: €. 1800 da dividersi in due quote uguali:

- **quota A)** ad erogazione infrannuale pari ad € 900 (50% del totale);
- **quota B)** erogata a consuntivo pari ad € 900 (50% del totale);

Nell'esempio seguente per semplificare si ipotizza che il 5% del personale non abbia percepito la quota A) a causa di una presenza in servizio inferiore al minimo. Da quanto detto in precedenza consegue che tale personale non potrà concorrere neanche alla quota B).

Indennità specifiche responsabilità	% QUOTA A (erogata infrannualmente)	N. DIPENDENTI	QUOTA B						TOTALE (A+ B)	SALARIO ACCESSORIO TOTALE (A + B + indennità)
			FASCIA	% QUOTA B	IMPORTO QUOTA B	RESIDUI QUOTA B	QUOTA B SUPPL.	TOTALE QUOTA B		
€ 2.500	€ 900	1191 (50%)	Elevata	100%	€ 900		€ 287	€ 1.187	€ 2.087	€ 4.587
€ 2.500	€ 900	834 (35%)	Buona	80%	€ 720	€ 150.120		€ 720	€ 1620	€ 4.120
€ 2.500	€ 900	238 (10%)	Adeguate	60%	€ 540	€ 85.680		€ 540	€ 1.440	€ 3.940
€ 2.500	€ 0	119 (5%)	Inadeguata	0	€ 0	€ 107.100		€ 0	€ 0	€ 2.500
Residui Quota B (500 dipendenti la percepiscono parzialmente)					€ . 235.900					
Residui Quota A (50 dei dipendenti non la percepiscono)					€ 107.100					
Residui totali da erogare in quota B suppl. a 500 dipendenti					€ 343.000					

Produttività di sistema: ipotesi applicativa per la categoria C

Personale categoria C n. 6566

Indennità: Nel caso della categoria C, l'esempio è fatto al netto delle eventuali voci indennitarie (es. turno, particolari responsabilità ex art. 36 CCNL 22.01.2004, reperibilità, rischio, disagio, etc.).

Produttività totale: €. 1300 da dividersi in due quote:

- **quota A)** ad erogazione infrannuale pari ad € 780 (60% del totale)
- **quota B)** erogata a consuntivo pari ad € 520 (40% del totale)

Nell'esempio seguente per semplificare si ipotizza che il 5% del personale non abbia percepito la quota A) a causa di una presenza in servizio inferiore al minimo. Da quanto detto in precedenza consegue che tale personale non potrà concorrere neanche alla quota B).

% QUOTA A (erogata infrannualmente)	N. DIPENDENTI	QUOTA B						TOTALE (A+ B)
		FASCIA	% QUOTA B	IMPORTO QUOTA B	RESIDUI QUOTA B	QUOTA B SUPPL.	TOTALE QUOTA B	
€ 780	3283 (50%)	Elevata	100%	€ 520		€ 244	€ 764	€ 1.544
€ 780	2298 (35%)	Buona	80%	€ 416	€ 238.992		€ 416	€ 1.196
€ 780	656 (10%)	Adeguate	60%	€ 312	€ 136.448		€ 312	€ 1.092
€ 0	328 (5%)	Inadeguata	0	€ 0	€ 170.560		€ 0	€ 0
Residui Quota B (500 dipendenti la percepiscono parzialmente)				€ . 546.000				
Residui Quota A (50 dei dipendenti non la percepiscono)				€ 255.840				
Residui totali da erogare in quota B suppl. a 500 dipendenti				€ 801.840				

Produttività di sistema: ipotesi applicativa per la categoria B

Personale categoria B n. 1640

Indennità: Nel caso della categoria B) l'esempio è fatto al netto delle voci indennitarie (es. turno, particolari responsabilità ex art. 36 CCNL 22.01.2004, reperibilità, rischio, disagio, etc.).

Produttività totale: €. 1100 da dividersi in due quote:

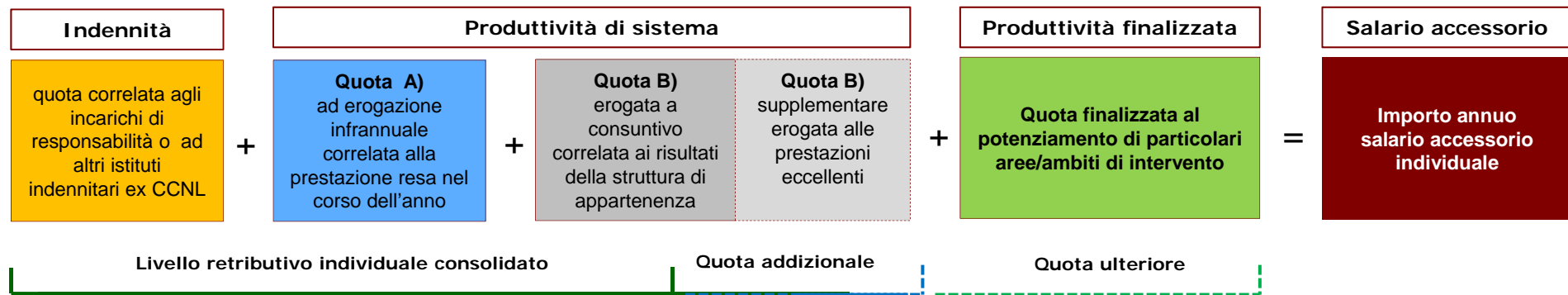
- **quota A)** ad erogazione infrannuale pari ad € 770 (70% del totale)
- **quota B)** erogata a consuntivo pari ad € 330 (30% del totale)

Nell'esempio seguente per semplificare si ipotizza che il 5% del personale non abbia percepito la quota A) a causa di una presenza in servizio inferiore al minimo. Da quanto detto in precedenza consegue che tale personale non potrà concorrere neanche alla quota B).

% QUOTA A (erogata infrannualmente)	N. DIPENDENTI	QUOTA B						TOTALE (A+ B)
		FASCIA	% QUOTA B	IMPORTO QUOTA B	RESIDUI QUOTA B	QUOTA B SUPPL.	TOTALE QUOTA B	
€ 770	820 (50%)	Elevata	100%	€ 330		€ 182	€ 512	€ 1.282
€ 770	574 (35%)	Buona	80%	€ 264	€ 37.884		€ 264	€ 1.034
€ 770	164 (10%)	Adeguate	60%	€ 198	€ 21.648		€ 198	€ 968
€ 0	82 (5%)	Inadeguata	0	€ 0	€ 27.060		€ 0	€ 0
Residui Quota B (500 dipendenti la percepiscono parzialmente)				€ 86.592				
Residui Quota A (50 dei dipendenti non la percepiscono)				€ 63.140				
Residui totali da erogare in quota B suppl. a 500 dipendenti				€ 149.732				

Struttura del salario accessorio del personale dipendente: produttività finalizzata

Nel nuovo progetto di riordino della disciplina decentrata la struttura del salario accessorio dei dipendenti prevede un'ulteriore componente, come esemplificato in figura, secondo un sistema che potremmo definire "modulare":



In tale contesto, la ulteriore componente di produttività, quindi aggiuntiva rispetto alla c.d. produttività di sistema, risulta "finalizzata" appunto al potenziamento di specifiche aree/ambiti di intervento che siano, ad esempio, di particolare impatto per l'utenza, con l'obiettivo di garantire una risposta più adeguata dal punto di vista quali/quantitativo.

In tal senso, è necessario che il sistema assicuri la declinazione di programmi di periodo mediante un'articolazione degli obiettivi che, partendo dalla dirigenza discenda a cascata ai livelli sotto ordinati, fino alla definizione di piani di lavoro operativi per tutto il personale, attraverso la definizione in termini quali/quantitativi dei risultati e degli output attesi.

Ciò costituisce presupposto, in prospettiva, per garantire la realizzazione delle fasi del controllo della gestione e del correlato monitoraggio in itinere delle prestazioni, di struttura e di Ente, così da consentire l'adozione di eventuali azioni correttive, nonché supportare l'erogazione periodica, previa verifica, di premi e incentivi variabili collegati all'oggettiva misurazione della quantità e della qualità delle prestazioni.

Produttività finalizzata: ipotesi applicativa per la categoria C (es. personale di front-office)

Personale di front-office categoria C n. 2783

Indennità di sportello: €. 330 annui, che si aggiunge ad eventuali altre indennità (es. particolari responsabilità ex art. 36 CCNL 22.01.2004 nel caso di ufficiale d'anagrafe).

Produttività totale: €. 1100 (ulteriore rispetto a quella riconosciuta al personale della categoria C) divisa in due quote:

- **quota A)** ad erogazione infrannuale pari ad € 660 (60% del totale)
- **quota B)** erogata a consuntivo pari ad € 440 (40% del totale)

Nell'esempio seguente per semplificare si ipotizza che il 5% del personale non abbia percepito la quota A) a causa di una presenza in servizio inferiore al minimo. Da quanto detto in precedenza consegue che tale personale non potrà concorrere neanche alla quota B).

Indennità di sportello	% QUOTA A (erogata infrannualmente)	N. DIPENDENTI	QUOTA B						TOTALE (A+ B)	SALARIO ACCESSORIO TOTALE (A + B + indennità sportello)
			FASCIA	% QUOTA B	IMPORTO QUOTA B	RESIDUI QUOTA B	QUOTA B SUPPL.	TOTALE QUOTA B		
€ 330	€ 660	1392 (50%)	Elevata	100%	€ 440	-	€ 207	€ 647	€ 1.307	€ 1.637
€ 330	€ 660	974 (35%)	Buona	80%	€ 352	€ 85.712		€ 352	€ 1.012	€ 1.342
€ 330	€ 660	278 (10%)	Adeguate	60%	€ 264	€ 48.928		€ 264	€ 924	€ 1.254
€ 330	€ 0	139 (5%)	Inadeguata	0	€ 0	€ 61.160		€ 0	€ 0	€ 330
Residui Quota B (1391 dipendenti la percepiscono parzialmente)						€ . 195.800				
Residui Quota A (139 dipendenti non la percepiscono)						€ 91.740				
Residui tot. da erogare in quota B supplementare a 1392 dipendenti in fascia elevata						€ 287.540				

Occorre precisare che rientra fra gli elementi di valutazione, rilevanti ai fini della distribuzione della produttività in argomento, la quantità/qualità della prestazione resa a contatto con l'utenza, in relazione alla organizzazione dei servizi alla cittadinanza, ai correlati orari di apertura degli sportelli al pubblico, nonché all'effettiva partecipazione alle esigenze di copertura degli servizio.

Produttività finalizzata: ipotesi applicativa per la categoria B (es. personale di front-office)

Personale di front-office categoria B n. 266

Indennità di sportello: €. 330 annui, cui si aggiungono eventuali altre indennità

Produttività totale: €. 1000 (ulteriore rispetto a quella riconosciuta al personale della categoria B) divisa in due quote:

- **quota A)** ad erogazione infrannuale pari ad € 700 (70% del totale)
- **quota B)** erogata a consuntivo pari ad € 300 (30% del totale)

Nell'esempio seguente per semplificare si ipotizza che il 5% del personale non abbia percepito la quota A) a causa di una presenza in servizio inferiore al minimo. Da quanto detto in precedenza consegue che tale personale non potrà concorrere neanche alla quota B).

Indennità di sportello	% QUOTA A (erogata infrannualmente)	N. DIPENDENTI	QUOTA B						TOTALE (A+ B)	SALARIO ACCESSORIO TOTALE (A + B + indennità ex CCNL)	
			FASCIA	% QUOTA B	IMPORTO QUOTA B	RESIDUI QUOTA B	QUOTA B SUPPL.	TOTALE QUOTA B			
€ 330	€ 700	820 (50%)	Elevata	100%	€ 300			€ 166	€ 466	€ 1.166	€ 1.496
€ 330	€ 700	574 (35%)	Buona	80%	€ 240	€ 34.440			€ 240	€ 940	€ 1.270
€ 330	€ 700	164 (10%)	Adeguate	60%	€ 180	€ 19.680			€ 180	€ 880	€ 1.210
€ 330	€ 0	82 (5%)	Inadeguata	0	€ 0	€ 24.600			€ 0	€ 0	€ 330
Residui Quota B (820 dipendenti la percepiscono parzialmente)						€ . 78.720					
Residui Quota A (82 dipendenti non la percepiscono)						€ 57.400					
Residui tot. da erogare in quota B supplementare a 820 dipendenti in fascia elevata						€ 136.120					

Occorre precisare che rientra fra gli elementi di valutazione, rilevanti ai fini della distribuzione della produttività in argomento, la quantità/qualità della prestazione resa a contatto con l'utenza, in relazione alla organizzazione dei servizi alla cittadinanza, ai correlati orari di apertura degli sportelli al pubblico, nonché all'effettiva partecipazione alle esigenze di copertura degli servizio.

Produttività finalizzata: ipotesi applicativa (es. personale di front-office)

Si evidenzia inoltre che, ove possibile, il sistema dovrebbe garantire la rotazione del personale fra back-office e front-office per consentire al personale di accedere alla produttività finalizzata a particolari ambiti di intervento, tenendo conto delle esigenze dell'organizzazione dei servizi ai cittadini e la disponibilità e flessibilità del personale.

A titolo esemplificativo, potrebbero prevedersi, ai fini della distribuzione della quota A, classi o scaglioni differenziati destinati a premiare il diverso contributo alla copertura delle attività a diretto contatto con il pubblico.

Al tempo stesso, le Strutture competenti assicureranno il monitoraggio dei "comportamenti organizzativi e capacità manageriali" dei direttori in relazione all'efficiente organizzazione degli orari degli sportelli.