

Modalità e strumenti per il riconoscimento e l'erogazione del salario accessorio al personale non dirigente

Il nuovo progetto di riordino della disciplina decentrata intende promuovere l'incentivazione della produttività, volta a perseguire politiche di valorizzazione e riconoscimento del merito, funzionali al consolidamento e al miglioramento degli *standard* di erogazione dei servizi e delle prestazioni.

Il sistema di incentivazione della produttività e del merito prevede, secondo principi di responsabilità e pari opportunità, il coinvolgimento della generalità dei dipendenti.

Ai fini della corresponsione ai dipendenti del salario accessorio, assumono una particolare rilevanza:

- la misurazione e valutazione della qualità delle prestazioni rese;
- il conseguimento di obiettivi individuali e di gruppo.

Gli strumenti e le modalità applicative differiscono in relazione alle specificità funzionali, ai correlati output di servizio e alle priorità di miglioramento dei livelli di erogazione delle attività/servizi e prodotti resi; pertanto, il sistema è illustrato per le distinte aree funzionali, nell'ordine: Area Tecnico – Amministrativa, Area Servizi educativi e scolastici e Area Polizia locale.

Le scelte sono determinate dall'esigenza di far fronte con le professionalità attualmente disponibili, stante la costante riduzione degli organici, alla complessità organizzativa/funzionale e territoriale di Roma Capitale, connessa allo speciale ruolo conferitole dall'ordinamento.

Per le medesime ragioni e al fine di assicurare un adeguato presidio dei processi di lavoro, l'Amministrazione si avvale della particolare professionalità della categoria D, cui sono conferiti incarichi di elevata complessità, secondo i criteri rappresentati nel paragrafo 1.2.

1. AREA TECNICO AMMINISTRATIVA

1.1. La valutazione della produttività ai fini del riconoscimento del relativo trattamento retributivo accessorio.

Il sistema di valutazione della produttività consente di rilevare e verificare le prestazioni dei dipendenti, in termini di adeguato e costante svolgimento dei compiti/attività assegnati in conformità alla pianificazione operativa della struttura organizzativa di riferimento (a livello di U.O.), nonché di attribuire i relativi premi.

Gli importi dei premio di produttività sono individuati pro quota, **differenziati per categoria** di appartenenza; sono, altresì, definiti **budget specifici** per il personale che ha maturato una particolare competenza in posizione apicale di categoria (**B e C**), in virtù della quale esperienza ha ricoperto un incarico di specifica responsabilità per almeno 5 anni, con esclusione degli incarichi di cui all'art. 19, comma e) e all'art. 20, commi 1 e 2 del CCDI (deliberazione G.C. n. 309/2014), la cui erogazione è correlata al conseguimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo.

Il premio annuo è corrisposto a seguito della misurazione e valutazione dei seguenti ambiti:

1. Le prestazioni rese, correlate agli output dei servizi e/o alle priorità di miglioramento degli stessi;
2. I risultati conseguiti dalla struttura organizzativa di riferimento (a livello di U.O.).

La parte prevalente del premio è erogata con cadenza mensile, **previa valutazione trimestrale delle prestazioni rese**, la restante quota è erogata a **consuntivo** in relazione ai risultati conseguiti dalla U.O. di appartenenza; quest'ultimo ambito di valutazione troverà nel tempo una **maggiore integrazione con il ciclo della performance**, in relazione al **rafforzamento degli strumenti di monitoraggio e controllo** degli andamenti gestionali.

La ripartizione delle quote è percentualmente differenziata per le diverse categorie, come di seguito indicato:

Categoria	% quota prestazioni rese	% quota risultati di U.O.
Cat. B	95%	5%
Cat. C	90%	10%
Cat. D	80%	20%

La quota del premio ad erogazione periodica è soggetta a un riallineamento sulla base dell'andamento medio dell'anno (media delle valutazioni trimestrali), che può comportare il corrispondente adeguamento del premio, entro il primo semestre dell'anno successivo.

A seguito della valutazione delle prestazioni rese, qualora dovessero verificarsi eventuali economie derivanti da quote non erogate, le stesse confluiranno nelle risorse destinate alla erogazione del premio collegato ai risultati (quinto trimestre).

Valutazione periodica della produttività - fattori di riferimento per la cat. B:

Aree di valutazione	Fattore	Indicatore	Valori Cat. B
Flessibilità della prestazione	Mantenimento/ampliamento copertura dei servizi	<i>(solo personale non turnista)</i> Percentuale di copertura dei servizi in fascia pomeridiana (*)	40
		<i>(solo personale turnista)</i> Adeguatezza copertura dei turni e disponibilità alla modifica degli stessi, in funzione dei servizi anche diversi da quello di assegnazione, nell'ambito della stessa struttura di appartenenza (**)	
	Contributo alla soluzione delle criticità organizzative e dei servizi	Richiesta formale del Dirigente/disponibilità assicurata	10
Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati	Rispetto dei compiti previsti dagli atti e provvedimenti di organizzazione del lavoro	Assenza/presenza di formali rilievi del Dirigente	10
	Livello delle prestazioni attese, in relazione a quelle programmate, anche con riferimento ai rapporti con l'utenza	Valutazione del Dirigente, sulla base degli atti, dei fatti e dei documenti oggettivamente riscontrabili	10
	Continuità della prestazione rosa	Tasso di assenza dal servizio (****)	30
Eventuale obiettivo individuale o di gruppo, correlato alle attività di assegnazione	<i>Particolare apporto professionale in virtù della competenza acquisita</i>	<i>Grado di conseguimento dell'obiettivo</i>	100

Valutazione a consuntivo della produttività - fattori di riferimento per la cat. B:

Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale	Livello di conseguimento della U.O.	Programmazione/rendicontazione matrice servizi/indicatori	100
		Programmazione/rendicontazione obiettivi e attività dei progetti di ente	

Valutazione periodica della produttività - fattori di riferimento per la cat. C:

Aree di valutazione	Fattore	Indicatore	Valori Cat. C
Flessibilità della prestazione	Mantenimento/ampliamento copertura dei servizi	<i>(solo personale non turnista)</i> Percentuale di copertura dei servizi in fascia pomeridiana (*)	40
		<i>(solo personale turnista)</i> Adeguate copertura dei turni e disponibilità alla modifica degli stessi, in funzione dei servizi anche diversi da quello di assegnazione, nell'ambito della stessa struttura di appartenenza (**)	
	Capacità di adattamento alle esigenze organizzative	Rilevazione del dirigente su esercizio compiti diversi da quelli normalmente svolti (***)	5
	Contributo alla soluzione delle criticità organizzative e dei servizi	Richiesta formale del Dirigente/disponibilità assicurata	5
Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati	Rispetto dei compiti previsti dagli atti e provvedimenti di organizzazione del lavoro	Assenza/presenza di formali rilievi del Dirigente	10
	Livello delle prestazioni attese, in relazione a quelle programmate, anche con riferimento ai rapporti con l'utenza	Valutazione del Dirigente, sulla base degli atti, dei fatti e dei documenti oggettivamente riscontrabili	10
	Continuità della prestazione rosa	Tasso di assenza dal servizio (****)	30

Eventuale obiettivo individuale o di gruppo, correlato alle attività di assegnazione	<i>Particolare apporto professionale in virtù della competenza acquisita</i>	<i>Grado di conseguimento dell'obiettivo</i>	100
--	--	--	-----

Valutazione a consuntivo della produttività - fattori di riferimento per la cat. C:

Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale	Livello di conseguimento della U.O.	Programmazione/rendicontazione matrice servizi/indicatori	100
		Programmazione/rendicontazione obiettivi e attività dei progetti di ente	

Valutazione periodica della produttività - fattori di riferimento per la cat. D:

Aree di valutazione	Fattore	Indicatore	Valori Cat. D
Flessibilità della prestazione	Mantenimento/ampliamento copertura dei servizi	<i>(solo personale non turnista)</i> Percentuale di copertura dei servizi in fascia pomeridiana (*)	10
		<i>(solo personale turnista)</i> Copertura dei turni, ovvero disponibilità alla modifica degli stessi, in funzione dei servizi anche diversi da quello di assegnazione, nell'ambito della stessa struttura di appartenenza (**)	
	Capacità di adattamento alle esigenze organizzative	Rilevazione del dirigente su esercizio compiti diversi da quelli normalmente svolti (***)	10
	Contributo alla soluzione delle criticità organizzative e dei servizi	Richiesta formale del Dirigente/disponibilità assicurata	10
Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati	Rispetto dei compiti connessi al ruolo e previsti dagli atti e provvedimenti di organizzazione del lavoro	Assenza/presenza di formali rilievi del Dirigente,	5
	Livello delle prestazioni atteso, in relazione a quelle programmate e di coordinamento di gruppo	Valutazione del Dirigente, sulla base degli atti, dei fatti e dei documenti oggettivamente riscontrabili, condivisa con il dipendente	25
	Continuità della prestazione resa	Tasso di assenza dal servizio (****)	30
	<i>Particolare apporto professionale in virtù della competenza acquisita</i>	<i>Valutazione del Dirigente in relazione all'esperienza acquisita</i>	10

Valutazione a consuntivo della produttività - fattori di riferimento per la cat. D:

Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale	Livello di conseguimento della U.O.	Programmazione/rendicontazione matrice servizi\indicatori	100
		Programmazione/rendicontazione obiettivi e attività dei progetti di ente	

Note esplicative sull'applicazione dei fattori

(*) nel rispetto degli orari di lavoro attualmente in vigore, tale fascia ricomprende l'orario reso dalle ore 15 in poi, il punteggio massimo prevede lo svolgimento di almeno 20 ore mese.

Graduazione del punteggio del fattore:

Orario pomeridiano	Punteggio di riferimento
≥20 h	40
da 12 a 19	25
Da 6 a 11	10
≤5	0

(**) Ferma restando la necessità della previa programmazione dei turni in funzione della continuità erogativa dei servizi, **per esigenze straordinarie al dipendente può essere richiesta la modifica dei propri turni di lavoro fino a tre turni nel mese**, salvo il caso di maggiore disponibilità richiesta per evitare rischi di interruzione del servizio o far fronte a picchi di attività soggette a termini perentori di scadenza. La modifica del turno è comunicata con anticipo congruo rispetto all'evento che l'ha determinata.

(***) **Per esigenze straordinarie** determinate da picchi di attività e/o di utenza, al dipendente può essere richiesto l'esercizio di compiti diversi da quelli ordinariamente attribuiti, fermo il rispetto delle mansioni della categoria/profilo di appartenenza, con particolare riguardo ai profili infungibili. Tale facoltà sarà esercitata dal Dirigente nel rispetto e in considerazione delle competenze maturate dal dipendente e, ove possibile, nell'ambito della stessa U.O. In ogni caso tale richiesta deve essere strettamente e direttamente connessa ad esigenze straordinarie e applicata utilizzando criteri di rotazione del personale.

(****) Tasso di assenza	Punti	Giorni trimestre (su di 22 gg lavorativi mese)
0 – 6,99%	Punti 30	Max 5
7,00% - 14,99%	Punti 25	Max 9
15,00% - 19,99%	Punti 20	Max 13
20,00% - 29,99%	Punti 15	Max 19
30,00% - 49,99%	Punti 10	Max 33
≥ al 50,00%	Punti 0	0

Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento civile o penale nell'interesse dell'Amministrazione deve essere considerato in servizio.

Gli esiti della valutazione per i entrambi gli ambiti consentono di collocare i dipendenti nelle seguenti quattro fasce di merito, le quali determinano l'entità del premio.

Fascia di valutazione	% valutazione	Quota trimestrale (*)	Allineamento
1. Elevata	(90,01%-100%)	95%	100%
2. Buona	(80,01%-90%)	85%	90%
3. Adeguata	(60,01%-80%)	70%	80%
4. Non adeguata/non valutabile	(0-60%)	Nessuna retribuzione	

(*) La quota di premio trimestrale è calcolata, prudenzialmente, sul valore medio della fascia; a seguito del riallineamento sulla base della valutazione annuale finale (media delle valutazioni trimestrali), il premio è ricalcolato sul limite massimo della fascia di merito conseguita.

Eventuali residui non distribuiti nel corso dell'anno, ad esito della valutazione media annuale delle "prestazioni rese" sono destinati ad integrare le risorse relative al premio correlato ai "risultati conseguiti dalla struttura organizzativa di riferimento (a livello di U.O.)".

L'erogazione del premio relativo ai "risultati conseguiti dalla struttura organizzativa di riferimento (a livello di U.O.)" sarà disposta nel primo semestre dell'anno successivo cui si riferisce la valutazione. I risultati della Struttura di appartenenza, sia positivi che negativi, non comportano un automatico e diretto riflesso sull'attribuzione del punteggio individuale, quest'ultimo, infatti, è determinato in relazione alla valutazione del contributo assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati.

Le quote di premio non distribuite alle fasce 2, 3 e 4, relative ai "risultati conseguiti dalla struttura organizzativa di riferimento (a livello di U.O.)" vanno ad incrementare il premio della fascia di merito "Elevata" destinato ai dipendenti che si collocano nella fascia medesima.

1.2 Modalità di erogazione del salario di produttività

Come sopra accennato, il premio annuo è corrisposto a seguito della misurazione e valutazione dei seguenti ambiti:

1. Le prestazioni rese, correlate agli output dei servizi e/o alle priorità di miglioramento degli stessi;
2. I risultati conseguiti dalla struttura organizzativa di riferimento (a livello di U.O.).

La **parte prevalente del premio** è erogata con cadenza mensile, **previa valutazione trimestrale delle prestazioni rese**, la restante quota è erogata a **consuntivo** in relazione ai risultati conseguiti dalla U.O. di appartenenza; quest'ultimo ambito di valutazione troverà nel tempo una **maggiore integrazione con il ciclo della performance**, in relazione al **rafforzamento degli strumenti di monitoraggio e controllo** degli andamenti gestionali.

La quota del premio ad erogazione periodica è soggetta a un **riallineamento sulla base dell'andamento medio dell'anno** (media delle valutazioni trimestrali), che può comportare il corrispondente adeguamento del premio, entro il primo semestre dell'anno successivo.

Tale riallineamento assume una particolare rilevanza in quanto oltre a consentire di attivare un circuito virtuoso di miglioramento delle prestazioni, consente altresì di non pregiudicare le aspettative retributive del personale la cui presenza sia stata condizionata, in un determinato arco temporale da:

- Infortunio sul lavoro e malattie connesse a cause di servizio;
- Astensione obbligatoria per maternità;
- Terapie salvavita.

Resta inteso che il processo di riallineamento non può prescindere dall'applicazione del sistema di valutazione con riferimento ad almeno 2 distinte valutazioni periodiche nell'anno dell'effettivo apporto partecipativo agli obiettivi di produttività.

1.3 Specifici progetti di produttività (produttività a progetto)

L'istituto è preordinato al riconoscimento del merito o della conseguente incentivazione economica per i dipendenti che contribuiscano al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori critici e/o prioritari per l'Amministrazione, nonché al significativo efficientamento, innovazione e semplificazione dei processi organizzativi o di lavoro.

Condizione necessaria per la relativa erogazione è la possibilità di rilevare concretamente i miglioramenti realizzati. I risultati devono essere conseguiti mediante la definizione di specifici progetti e rilevati attraverso la predefinizione di parametri di riferimento e correlati indicatori, idonei a misurare l'effettivo livello di conseguimento dei risultati.

Tali risultati, differenziati e aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal sistema generale di misurazione della produttività (personale e organizzativa), devono pertanto essere rilevati attraverso adeguati sistemi di indicatori accertabili, verificabili e confrontabili.

Laddove i suddetti requisiti siano soddisfatti, è possibile riconoscere un importo aggiuntivo ai dipendenti coinvolti nel progetto..

1.4 Specifiche responsabilità cat. D

La contrattazione collettiva nazionale (art.17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006) prevede la possibilità di compensare in misura massima di € 2.500 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite al personale delle categorie B e C e D.

L'istituto è espressamente finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

In relazione a tale finalità, **il compenso per specifiche responsabilità è riconosciuto ai lavoratori che, oltre agli ordinari compiti e mansioni ascrivibili alla categoria e al profilo di appartenenza, svolgano** compiti, connessi a processi di lavoro, a procedimenti amministrativi o tecnici, al conseguimento di obiettivi correlati ad attività di studio/analisi/ricerca/progettazione, al coordinamento di gruppi, ecc., comunque caratterizzati da significativi differenziali di responsabilità rispetto a quelli della categoria D.

Gli incarichi, al fine di supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture dirigenziali di preposizione, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, sono attribuiti al personale di cat. D tenendo conto dell'esperienza e del merito professionale,.

Tutti i lavoratori, a parità di condizioni e con salvezza delle esclusioni previste dal Contratto Nazionale, possono essere conferitari di non più di un'indennità per specifica responsabilità, anche a fronte di responsabilità diverse.

A tal fine, l'Amministrazione destinerà, nell'ambito del fondo, le risorse necessarie alla copertura di un numero di incarichi di specifica responsabilità di elevata complessità pari al numero di personale appartenente alla cat. D.

Principali criteri informativi, cui i dirigenti si debbono attenere per la definizione degli incarichi di specifica responsabilità ad elevata complessità:

- Responsabilità di programmare e/o organizzare o/o gestire insieme di attività o processi cui è connesso il conseguimento di determinati output o risultati;
- Responsabilità di attività di monitoraggio, controllo e verifica, cui è connessa l'elaborazione della relativa reportistica;
- Responsabilità delle attività istruttorie relative a procedimenti complessi, ai sensi della legge 241/1990;
- Responsabilità di proposte, iniziative e/o degli output connessi a studi e ricerche;
- Responsabilità di gruppo;
- Svolgimento di attività di coordinamento/raccordo di attività di valenza trasversale nell'Ente e/o nella Struttura di appartenenza;
- Responsabilità di raccordo e/o gestione di attività con forte impatto qualitativo e/o quantitativo sull'utenza esterna;
- Responsabilità di raccordo e/o gestione di attività significative o particolarmente rilevanti ai fini del buon andamento dell'Amministrazione;
- Responsabilità di gestione e/o monitoraggio di attività o processi di lavoro soggetti a criticità gestionali e/o organizzative;
- Responsabilità di processi di erogazione all'utenza interna ed esterna, o di gestione delle relazioni, anche critiche, con i cittadini;
- Responsabilità "RUP";
- Responsabilità di istruttorie tecniche complesse e di progettazione (aree servizi alla persona, e servizi al territorio);

- Responsabilità connesse a processi lavoro caratterizzati da condizioni operative complesse e/o critiche;
- Responsabilità su processi che comportano un elevato grado di esposizione nelle relazioni istituzionali interne ed esterne (es. magistratura, ASL, Istituzioni nazionali e/o locali).

Gli incarichi di specifiche responsabilità correlati alla realizzazione di un progetto, uno studio, una ricerca, ecc. possono avere un carattere transitorio collegato alla durata dello scopo da perseguire e richiedono, pertanto, una verifica temporale.

L'Amministrazione si riserva, in relazione a ulteriori esigenze funzionali connesse a processi di innovazione e razionalizzazione organizzativa e gestionale dei processi e dei servizi, la sussistenza di ulteriori fabbisogni connessi all'attribuzione di altre tipologie di incarichi di specifica responsabilità, anche per le categorie C e B.

1.5 Introduzione della turnazione per i servizi demografici

È introdotta, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, prevedendo in sede di prima attivazione alcuni ambiti funzionali prioritari, in quanto presentano carattere di stabile e ordinaria estensione su non meno di 10 ore giornaliere.

Tra di essi il settore demografico, quale servizio a forte impatto sull'utenza e coinvolgente un numero significativo di strutture/dipendenti.

Ai fini dell'apertura al pubblico degli sportelli, dalle ore 8,00 alle ore 18,30, tutti i giorni dal lunedì al venerdì, è prevista la rotazione per il personale dei servizi demografici nei cinque giorni della settimana, in tre turni antimeridiani e due turni pomeridiani.

Gli orari di servizio saranno i seguenti:

Turno Antimeridiano

Entrata ore 7,30 con 30 minuti di flessibilità

Uscita ore 15,12 con 30 minuti di pausa pranzo

Turno pomeridiano

Entrata ore 11,00 con 30 minuti di flessibilità

Uscita ore 18,42 con 30 minuti di pausa pranzo

Ferme restando le attuali tipologie orarie, si precisa che l'introduzione dell'organizzazione del lavoro per turni presuppone il diritto all'erogazione del buono pasto sia per il turno antimeridiano che per il turno pomeridiano.

L'Amministrazione assume l'impegno di svolgere un attento monitoraggio sull'attuazione dei nuovi istituti previsti dalla disciplina decentrata, con particolare riguardo all'efficienza e all'efficacia degli orari di lavoro e di servizio per il settore anagrafico. Tale monitoraggio comporterà la verifica dei flussi dell'utenza e degli effetti dell'utilizzo di strumenti innovativi di regolazione degli stessi.

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa (allegato alla
determinazione dirigenziale Dipartimento Organizzazione e Risorse
Umane nr. 2457 del 30 dicembre 2014)**

DESCRIZIONE	2016
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	50.753.766
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,3)	7.502.180
INCREMENTI CCNI 2004-05 - (ART. 4 CC. 1,1,5 PARTE FISSA)	9.384.938
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	4.435.230
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO SUI PENDING - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 e N.1 CCNL 2008-09)	5.337.078
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNI 1998-2001 PARTE FISSA)	-
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	11.395.369
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	7.078.439
TOTALE RISORSE STABILI	81.730.725,07

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C.47, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 448/1997)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C.1 lett. K) CCNI 1998-01) ⁽³⁾	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNI 1998-2001 PARTE VARIABILE)	55.620.188
RISORSE DERIVANTI DALL'ART. 208 DEL CODICE DELLA STRADA	7.456.355
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	6.248.612
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	3.273.936
Totale Risorse variabili soggette al limite	67.057.220

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNI 1998-2001)	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNI 1998-2001)	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNI 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁵⁾	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNI 1998-2001) ⁽⁶⁾	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K), ART. 18, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	-
TOTALE RISORSE VARIABILE	67.057.220
TOTALE	148.787.945

**Destinazione risorse contrattazione integrativa (allegato alla
determinazione dirigenziale Dipartimento Organizzazione e Risorse
Umane nr. 2457 del 30 dicembre 2014)**

DESCRIZIONE	2015
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	12.613.000
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	43.000.000
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	8.137.500
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	10.272.500
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	5.442.058
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	3.668.700
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	83.133.758
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2.035.500
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	6.165.000
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	17.916.788
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	39.536.900
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	65.654.188
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITA')	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	148.787.946
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾	-

Ipotesi stimata di alimentazione e utilizzo del fondo complessivo delle risorse decentrate del comparto per l'anno 2015

Parte Stabile 2013	82.607.295,70		
Art. 15, comma 2, CCNL 1999 (variabile)	6.248.612,02		
Totale FONDO 2014	88.855.907,72		
Stima riduzione 2014 art. 9, c. 2, DL 78/2010	1.685.157,07	ipotesi % riduzione 2014	1,09
Totale stimato del FONDO "base" 2014 (A)	87.170.750,65		
Stima spesa Istituti di parte stabile, al netto delle PP.OO.			
Progressioni orizzontali	43.000.000,00		
Indennità di comparto	12.613.000,00		
Indennità Ed. e Scol. su fondo	3.668.700,00		
Totale stima spesa di cui sopra	59.281.700,00		
Residuo risorse fondo "base" di cui sopra, al netto dei suddetti Istituti (B)	27.889.050,65		
Finanziamento variabile totale nei limiti del taglio 2014 (15 c. 5 e 208 CdS) (B1)	69.951.898,00		
Risorse ancora spendibili (B) + (B1)	97.840.948,65		
Ipotesi spesa per nuovi impieghi decentrati			
Area Tecnico-Amministrativa			
Posizioni Organizzative	570 7.290.000,00	40.520.710,41	su fondo "base"
Indennità maneggio valori	868 141.084,00		7.290.000,00
Indennità di rischio	514 169.620,00		141.084,00
Indennità di reperibilità	800 369.600,00		169.620,00
Indennità di disagio front office	3.000 990.000,00		369.600,00
Indennità di turno	500 1.320.000,00		990.000,00
Indennità di turno Anagrafe	836 1.548.629,28		1.320.000,00
Indennità spec. resp. cat. D	2.570 6.425.000,00		1.548.629,28
Indennità spec. resp. cat. B e C	60 30.000,00		6.425.000,00
Ind. spec. resp. art. 36, c. 2, CCNL 2004	5.500 1.650.000,00		30.000,00
Produttività di sistema	10.265 16.479.050,00		1.650.000,00
Incremento di produttività di sistema per personale Apicale	2.710 2.147.150,00		16.479.050,00
Produttività finalizzata	1.900.577,13		2.147.150,00
			1.960.577,13
Area Educativa e Scolastica			
Posizioni Organizzative	177 2.035.500,00	19.046.238,75	2.035.500,00
Indennità spec. resp. cat. D	19 47.500,00		47.500,00
Indennità spec. resp. cat. C	2.000 2.600.000,00		2.600.000,00
Produttività	6.740 12.105.600,00		12.105.600,00
Incrementi di produttività per personale apicale	2.005 1.604.000,00		1.604.000,00
Incremento della produttività di miglioramento dei servizi nella Scuola dell'Infanzia	653.638,75		653.638,75
Area Polizia Locale			
Posizioni Organizzative	60 968.325,00	38.273.999,49	968.325,00
Indennità maneggio valori	254 24.916,00		24.916,00
Indennità di rischio	467 154.110,00		154.110,00
Indennità di reperibilità	6.057 3.052.728,00		3.052.728,00
Indennità di turno cat. C	6.875.547,73		3.045.327,76
Indennità di turno cat. D	4.911.371,39		4.606.616,98
Magg. lav. ord. fest. e/o nott.	no turno 270.000,00		3.290.618,83
Compenso agg. 50% giorno di riposo	270.000,00		180.900,00
Indennità spec. resp. cat. D (tolte PC)	2.466 6.165.000,00		180.900,00
Indennità spec. resp. art. 36, c. 2, CCNL 2004	700 210.000,00		6.165.000,00
Produttività di sistema	6.057 5.910.000,00		210.000,00
Indennità di specifiche responsabilità per personale apicale	765 612.000,00	5.910.000,00	
Produttività potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale	6.057 8.850.001,37	612.000,00	
			5.929.500,92
			2.920.500,45
totale impieghi su risorse ancora spendibili		97.840.948,65	
residuo fondo		-	
totale finanziato prioritariamente su residuo (B) del fondo "base" = (C)		27.911.055,00	
differenza tra spesa posta prioritariamente su (B) e sua disponibilità effettiva: (B) - (C) = (D)		- 22.004,35	
fabbisogno istituti finanziati con art. 15, comma 5 (E)		61.934.109,65	
esigenze affettive art. 15, comma 5, tenuto conto di differenza (D) = (F)		61.956.114,00	
totale art. 208 C.d.S. (G)		7.995.784,00	
calcolo complessivo del fondo unico di amministrazione			
a riporto fondo base (A)		87.170.750,65	% su fondo complessivo
esigenze affettive art. 15, comma 5, CCNL 1999 (F)		61.956.114,00	55,48%
totale art. 208 C.d.S. (G)		7.995.784,00	39,43%
totale fondo unico di amministrazione (H)		157.122.648,65	5,09%
			100,00%

Per il settore educativo e scolastico, tenuto conto della peculiare delicatezza dell'utenza servita e dell'esigenza rappresentata dalle OO.SS. di addivenire alla rivisitazione di alcuni dei profili organizzativi delineati dall'Amministrazione con la deliberazione n. 236/2014, con la finalità condivisa di un più efficiente funzionamento dei servizi, il periodo gennaio/maggio 2015 è dedicato ad attività di approfondimento e progettazione/sperimentazione delle modalità operative del Sistema Educativo e Scolastico.

In detto periodo non trovano applicazione: l'introduzione del rapporto medio di norma nei nidi, le nuove regole di sostituzione del personale assente nei nidi, le trenta ore di rapporto frontale insegnante/bambini nella scuola dell'infanzia e la nuova configurazione del monte orario annuale per educatrici ed insegnanti.

A partire dalla data odierna si svolgerà, previa costituzione di un tavolo tecnico di confronto aperto al contributo delle OO.SS., un'attività di analisi e monitoraggio volta ad individuare misure di razionalizzazione e funzionalità dei servizi, nell'ottica anche del conseguimento di obiettivi di razionalizzazione della spesa e di complessiva implementazione di strumenti gestionali che assicurino il miglioramento della governance.

I profili oggetto dell'analisi dovranno, prioritariamente, riguardare i seguenti obiettivi gestionali:

- applicazione del rapporto medio di norma educatore/bambino nel nido;
- quantificazione del rapporto frontale ottimale nella scuola dell'infanzia;
- valutazione di efficacia, efficienza ed impatto dei modelli organizzativi del nido e della scuola dell'infanzia e relativa flessibilità di attuazione;
- modalità di sostituzione del personale assente;
- omogeneizzazione delle procedure applicate dai Municipi per la gestione del settore educativo e scolastico;
- orario di servizio, monte ore e ferie

Il lavoro del tavolo tecnico, che costituirà sintesi di quello contestualmente svolto nel territorio da ciascun gruppo educativo e da ciascun collegio dei docenti, sarà articolato in successive fasi, secondo il seguente piano di attività:

- a) Analisi delle caratteristiche specifiche della struttura di riferimento secondo i seguenti items:
 - 1) Tipologia di utenza iscritta al servizio e relative peculiarità dei fabbisogni di accoglienza,
 - 2) Contesto socio-culturale di riferimento anche in rapporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- b) Analisi dei macro-indicatori gestionali della struttura;
- c) Costruzione di una prima ipotesi di modello organizzativo di struttura da sottoporre a sperimentazione;
- d) Esame dei risultati, focus group e reporting degli esiti della sperimentazione;
- e) Definizione della proposta consolidata.

Per il periodo gennaio/agosto 2015, gli istituti contrattuali finalizzati all'erogazione del salario accessorio, saranno declinati – laddove non pienamente corrispondenti all'assetto organizzativo di attuazione degli obiettivi gestionali sopradelineati – sulla base di indicatori più strettamente correlati alle misure organizzative poste in essere. In particolare il secondo fattore dell'Area "Flessibilità della prestazione", denominato "Contributo alla soluzione delle criticità organizzative dei servizi" sarà valutato tenendo conto del grado di attuazione ed applicazione dei modelli organizzativi "provvisori" indicati dall'Amministrazione.

Qualora all'esito delle attività del tavolo tecnico non si pervenga alla definizione di un modello gestionale, l'Amministrazione si determinerà in merito.