



# ROMA CAPITALE

**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo,  
di parte normativa, per il personale dipendente non dirigente del comparto**

---

## **Indice**

### **Titolo I**

#### **Principi e disposizioni generali**

- Art. 1      Ambito di applicazione
- Art. 2      Principi e finalità
- Art. 3      Decorrenza e durata
- Art. 4      Monitoraggio sull'applicazione del contratto, modifiche e integrazioni

### **Titolo II**

#### **Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa**

- Art. 5      Fondo delle risorse decentrate
- Art. 6      Destinazione e utilizzo del fondo
- Art. 7      Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
- Art. 8      Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- Art. 9      Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

### **Titolo III**

#### **Sistema integrato di verifica dei miglioramenti organizzativi**

- Art. 10     Ambiti, elementi e criteri per la verifica
- Art. 11     Riflessi del sistema integrato di verifica sul trattamento economico del personale

#### **Titolo IV**

##### **Progressione economica nella categoria**

- Art. 12 Principi e finanziamento
- Art. 13 Modalità e criteri di attuazione delle progressioni orizzontali

#### **Titolo V**

##### **Valorizzazione del personale e miglioramento organizzativo**

- Art. 14 Miglioramento qualitativo dei servizi e incremento dell'efficienza organizzativa.
- Art. 15 Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro

#### **Titolo VI**

##### **Area delle posizioni organizzative e altri incarichi di responsabilità**

- Art. 16 Posizioni organizzative
- Art. 17 Tipologia e articolazione delle posizioni organizzative
- Art. 18 Trattamento retributivo delle posizioni organizzative
- Art. 19 Incarichi di specifica responsabilità
- Art. 20 Particolari responsabilità operative

#### **Titolo VII**

##### **Altre voci di trattamento economico accessorio**

- Art. 21 Turnazioni
- Art. 22 Reperibilità
- Art. 23 Rischio
- Art. 24 Maneggio valori
- Art. 25 Disagi operativi

#### **Titolo VIII**

##### **Attuazione del contratto in fase di prima applicazione**

- Art. 26 Prima distribuzione delle risorse decentrate
- Art. 27 Sistema incentivante in fase di prima applicazione

**Titolo IX**  
**Disposizioni transitorie e finali**

- Art. 28 Disapplicazioni
- Art. 29 Disposizioni transitorie per il finanziamento dei fondi
- Art. 30 Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione
- Art. 31 Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi
- Art. 32 Buono pasto
- Art. 33 Mobilità Orizzontale
- Art. 34 Malattia oraria e modalità di giustificazione delle assenze
- Art. 35 Assemblee e trattative
- Art. 36 Medicina preventiva e misure preventive in materia di sicurezza e CUG
- Art. 37 Assistenza integrativa
- Art. 38 Progressioni Verticali
- Art.39 Norme di rinvio

## **Titolo I**

### **Principi e disposizioni generali**

#### **Art. 1**

##### **Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente da Roma Capitale.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione annuale delle risorse decentrate.
4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di telelavoro e di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità proprie di ciascuno di essi, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate all'introduzione e alla regolazione di tali rapporti nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'Ente.
5. Le disposizioni recate dal presente contratto collettivo decentrato sono applicate, di norma, anche dalle Istituzioni comunali di Roma Capitale, operanti ai sensi dell'articolo 114, comma 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modifiche e integrazioni, fatti salvi eventuali adattamenti alle relative peculiarità funzionali, organizzative e gestionali, che le stesse possono adottare nell'ambito e nei limiti della propria autonomia. Le Istituzioni medesime adottano contratti collettivi decentrati annuali, di ripartizione delle risorse decentrate per esse disponibili, nel rispetto dei principi, dei criteri generali e dei limiti, economici e normativi, stabiliti dal presente contratto collettivo, oltre che delle norme di legge e di CCNL di comparto dettate in materia di vincoli e limiti al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa.

#### **Art. 2**

##### **Principi e finalità**

1. Il presente Contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici correlati alla collocazione del personale dipendente all'interno del complessivo assetto organizzativo e gestionale dell'Ente, da applicarsi nel rispetto delle disposizioni normative generali e del vigente

CCNL, a valere sulle risorse economiche annualmente disponibili, da individuarsi preliminarmente in sede di previsione di bilancio per il triennio successivo.

2. L'obiettivo prioritario che viene posto alla base del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è esplicitamente quello di un pieno coinvolgimento dei dipendenti di Roma Capitale nelle finalità istituzionali dell'Ente; obiettivo, ritenuto strategico, che si intende perseguire tramite l'attivazione di ogni strumento ritenuto idoneo a garantire la partecipazione dell'insieme dei lavoratori ad ogni fase procedurale dei processi innovativi adottati sul piano organizzativo: dalla ideazione e progettazione, alla realizzazione operativa, alla verifica dei risultati conseguiti.

3. La nuova disciplina trova fondamento nella necessità di adeguare l'articolazione del sistema indennitario alle innovazioni organizzative già introdotte o in corso di introduzione da parte dell'Amministrazione Capitolina, al fine del raggiungimento degli obiettivi strategici adottati dall'Organo Politico dell'Ente e dell'obiettivo prioritario consistente nella costante e progressiva implementazione dei servizi forniti ai cittadini, sia sul piano quantitativo che qualitativo. Conseguentemente, la nuova strutturazione del sistema indennitario, oltre a garantire il rispetto delle innovazioni normative in materia, fa diretto riferimento ad alcuni principi generali, a partire dal rilievo costituzionale in materia di "imparzialità" e "buona amministrazione", ritenuti imprescindibili in vista dell'adeguamento delle modalità di espletamento dei servizi istituzionalmente attribuiti all'Ente alle esigenze rappresentate dalla cittadinanza oggetto delle cure dell'Amministrazione di "Roma Capitale".

4. I principi generali posti a fondamento del presente Contratto sono prioritariamente riferiti alla necessità di tener conto delle particolari criticità riscontrate sul piano organizzativo e delle specificità emergenti dal complesso del territorio di Roma Capitale, con particolare riferimento a:

a) La necessità di dare seguito a una generale revisione delle risorse effettivamente disponibili per l'attivazione del sistema incentivante, alla luce della significativa riduzione di personale sopravvenuta a far data dalla vigenza del precedente CCDI, delle ulteriori competenze affidate nel medesimo periodo all'Ente e della possibilità di accedere a fondi comunitari specificatamente finalizzati alla implementazione dei servizi resi alla cittadinanza, con particolare riferimento alle fasce di utenza "deboli" o comunque caratterizzate da condizioni di particolare disagio.

b) Il riconoscimento della particolarità del nuovo Ente denominato "Roma Capitale", quale capitale dello Stato, centro di riferimento per una delle più importanti confessioni religiose e sede della maggior parte delle amministrazioni statali e regionali, con tutto ciò che ne consegue sul piano delle maggiori incombenze complessivamente sostenute dal personale dell'Ente.

c) Gli specifici elementi di rischio e/o disagio a carico dei lavoratori dell'Ente, derivanti dalla particolare condizione di trovarsi esposti a elevati livelli di inquinamento atmosferico ed al dover ordinariamente sostenere livelli di mobilità, in termini di

spostamento dal domicilio alla sede di lavoro, che non possono non incidere pesantemente sui tempi di vita e provocare l'emersione di elementi di specifico disagio e fenomeni di stress lavoro-correlato.

5. Conseguentemente, si ritiene che qualunque ipotesi di adeguamento dell'assetto organizzativo debba basarsi su pochi, chiari e imprescindibili principi gestionali, di seguito sommariamente elencati in via esemplificativa e oggetto di ulteriori riferimenti e precisazioni nel seguito dell'articolato e negli allegati al presente Contratto:

a) Un più efficiente utilizzo delle risorse patrimoniali, economiche e strumentali a disposizione dell'Ente, tramite l'immediata e progressiva acquisizione di economie di gestione da conseguirsi intervenendo sui molteplici fattori "distorsivi" a suo tempo evidenziati nella Relazione redatta dagli ispettori del MEF;

b) L'elaborazione di progetti tesi alla riduzione della mobilità cittadina tramite la realizzazione di modalità diffuse di lavoro a distanza (tipo "telelavoro") ovvero l'attivazione di processi di pianificazione del progressivo "riavvicinamento" della sede lavorativa dei dipendenti al proprio domicilio, quale razionale applicazione alle specifiche condizioni dell'Ente delle recenti prescrizioni in materia di rotazione del personale;

c) La progressiva eliminazione di servizi ormai obsoleti e facilmente sostituibili dall'accesso diretto, tramite collegamento in rete, da parte dei cittadini (tipo certificazioni anagrafiche, richiesta e ritiro di autorizzazioni, concessioni e quant'altro);

d) La complessiva riqualificazione del personale, mediante un reale sviluppo dei processi di formazione e la messa in disponibilità di tutti i fondi non utilizzati allo scopo negli ultimi anni.

6. Riguardo le possibili economie di gestione che potrebbero consentire l'incremento delle risorse decentrate destinate al finanziamento del fondo incentivante per il personale dipendente non dirigente, va altresì presa in considerazione, nel rispetto del principio generale di "etica pubblica", la necessità di dare corso ad interventi perequativi tesi a ripartire il peso della difficile congiuntura economica tra tutti i soggetti variamente coinvolti nelle vicende dell'Amministrazione Capitolina:

a) La drastica e progressiva riduzione del ricorso a contratti in regime privatistico (quali incarichi di dirigenza e prestazioni specifiche di consulenza), riducendo il ricorso a tali forme di acquisizione di risorse professionali ai soli casi di motivata necessità e nel rigoroso rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa in materia.

b) La immediata apertura del confronto con la parte sindacale finalizzato alla revisione del Contratto della Dirigenza dell'Ente, per verificare possibili margini di contenimento del costo derivanti dall'attuale entità dei fondi incentivanti destinati alle indennità di

posizione/risultato, al fine di ricavare risorse da destinarsi al finanziamento di particolari responsabilità di fatto integrative e/o sostitutive delle responsabilità dirigenziali, attualmente attribuite in modo improprio a carico del Contratto del personale non dirigente dell'Ente (vedasi il caso degli incarichi di Posizione Organizzativa posti a diretto supporto delle direzioni di Struttura) nonché alla verifica della congruità economica e funzionale dell'istituto delle Direzioni di Direzione.

7. In nessun caso, in riferimento a quanto previsto dai precedenti commi (a partire da ciò che di seguito verrà definita "Produttività di Sistema") può procedersi a pretese di retrocessione di quanto corrisposto ai dipendenti coinvolti, se non in presenza di evidenti e specifiche inadeguatezze o indisponibilità del singolo lavoratore, adeguatamente attestate e documentate, sotto la propria responsabilità, dai Dirigenti delle U.O. coinvolte nei progetti e fatta salva la tutela del lavoratore coinvolto in termini di specifici percorsi di ricorribilità riguardo la decisione assunta dal Dirigente, nei termini previsti dal presente Contratto.

### **Art. 3**

#### **Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto produce effetti per tre anni, decorrenti dal 1 gennaio 2015, previo perfezionamento del relativo procedimento autorizzatorio, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recanti decorrenze espressamente differenziate, in funzione della peculiarità e della finalità di determinati istituti. In ogni caso produce permanentemente i suoi effetti normativi, sino alla stipulazione di eventuali nuove disposizioni decentrate modificative o integrative dello stesso recate.

2. In occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa, previa informativa alle rappresentanze sindacali.

3. Le disposizioni recate dal presente contratto e dalle sue eventuali successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati.

### **Art. 4**

#### **Monitoraggio sull'applicazione del contratto, modifiche e integrazioni**

1. Le parti si incontrano, con cadenza semestrale, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le

esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative dell'Ente.

2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.

3. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

## **Titolo II**

### **Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa**

#### **Art. 5**

##### **Fondo delle risorse decentrate**

1. L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale, per le parti sia "stabile" che "variabile", di cui ai commi seguenti.

2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.

3. Le risorse stabili di cui al comma 2 possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma, che costituisca frutto di valutazioni discrezionali dell'Ente, può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli *standard* erogativi, di miglioramenti organizzativi, di sostegno e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili, anche attraverso le risorse derivanti dai risparmi di gestione o dall'attuazione dei piani di razionalizzazione.

4. La quota discrezionale di risorse di cui al secondo periodo del comma 3 trova copertura nelle capacità annuali di bilancio e deve essere correlata, fermi eventuali limiti di legge, all'andamento occupazionale complessivo dell'Ente e alle esigenze di adeguata e mirata incentivazione del personale, anche in situazioni di carenza di organico. Pertanto, lo

stanziamento di cui al precedente periodo può trovare alternativa o combinata motivazione nelle seguenti eventualità:

- a) attivazione di nuovi servizi e/o di innovative e/o diverse modalità di organizzazione e gestione degli stessi, anche coinvolgenti la disciplina di articolazione degli orari di servizio e di lavoro;
- b) processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento qualitativo dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un miglioramento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie già disponibili allo scopo, ma attraverso misure di potenziamento organizzativo;
- c) progetti e soluzioni a supporto e consolidamento degli *standard* funzionali e di servizio, in presenza di rilevanti carenze degli organici di fatto, cui non possa farsi fronte mediante nuove assunzioni, anche per effetto di limitazioni legali del *turn over*, da cui derivi l'oggettiva e necessaria riprogettazione dei processi lavorativi con il personale che residua in servizio.

5. I residui delle risorse stanziare per le singole annualità, per la quota eventualmente non utilizzata o non attribuita con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portati in aumento, *una tantum*, delle risorse dell'anno successivo, e liquidate entro il primo semestre.

## **Art. 6**

### **Destinazione e utilizzo del fondo**

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, ai sensi di legge e di CCNL in vigore, avviene in sede di contrattazione collettiva annuale decentrata. A tal fine, sono convocate apposite sessioni negoziali, da attivarsi e svolgersi, possibilmente e di regola, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi, comunque, compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio. In tale sede, la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse di cui ai commi 3 e 4 del precedente articolo 5, nonché sulle ulteriori quote di finanziamento di cui agli articoli 7 e 8; su tali quote di risorse e relative motivazioni è svolto tra le parti, ai fini della conseguente contrattazione (e/o verifica distributiva delle risorse disponibili), il preliminare confronto sindacale, per le necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori e per l'inserimento delle risorse aggiuntive, quelle dei piani di razionalizzazione, nonché delle sponsorizzazioni e dei servizi a pagamento.

2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative annuali, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rappresentate dai competenti organi di governo, coerentemente alla programmazione annuale e pluriennale delle attività e alla correlata pianificazione esecutiva.

3. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate annuali di cui ai precedenti commi 1 e 2 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della precedente distribuzione e utilizzo delle risorse, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto.

4. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa annuale, ai sensi del comma 1, e ove ricorra, la sola quota di risorse decentrate eventualmente ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati, e/o derivante da eventuali residui di altre applicazioni decentrate.

#### **Art. 7**

##### **Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione**

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile trovano incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo 6.

3. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

#### **Art. 8**

##### **Risorse previste da specifiche disposizioni di legge**

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di

finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione preventiva alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono integrate nel fondo, quali "partite di giro", al fine di consentirne – in sede di contrattazione annuale decentrata sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico capitolino, ai sensi del successivo articolo 9. Rientrano tra dette risorse vincolate, principalmente e salve altre di legge, le seguenti:

- incentivi per la progettazione e la pianificazione territoriale;
- incentivi per il recupero dell'evasione fiscale, a valere sulle entrate ICI;
- smaltimento delle pratiche di condono edilizio;
- incentivi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
- servizi per contro terzi.

3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti dell'Ente, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

## **Art. 9**

### **Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio**

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale della partecipazione lavorativa correlata alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.

2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.

3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

**Titolo III**  
**Sistema integrato di verifica dei miglioramenti organizzativi**

**Art. 10**  
**Ambiti, elementi e criteri per la verifica**

1. Il sistema integrato di verifica dei miglioramenti organizzativi relativi al personale di Roma Capitale, adottato con appositi atti dell'Ente (piano strategico, PEG, etc.), è volto, prioritariamente, alla misurazione degli apporti dei dipendenti, in termini di competenze professionali, partecipazione, cooperazione, disponibilità nei rapporti con l'utenza, in relazione a obiettivi individuali e/o di gruppo e/o di struttura.

2. Gli ambiti gestionali più direttamente collegati alla misurazione degli apporti dei dipendenti sono finalizzati al miglioramento dell'organizzazione lavorativa e dei processi di lavoro con particolare riguardo per quelli destinati all'erogazione dei servizi all'utenza e all'attuazione dei progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale della macchina amministrativa. Pertanto, gli esiti dell'analisi di tali ambiti costituiscono il riferimento per programmare le attività di miglioramento quali-quantitativo dei servizi alla cittadinanza, nonché monitorare le attività del personale coinvolto, per ciascuno in relazione al livello di inquadramento e relative attese prestazionali, nel perseguimento di dette aree di risultato.

3. Il procedimento di misurazione, verifica e validazione dei risultati organizzativi, è articolato come segue:

- a) definizione ed esplicitazione, da parte del dirigente, degli obiettivi attesi nell'anno di riferimento, in connessione con gli atti di programmazione della struttura/U.O. di appartenenza;
- b) monitoraggio trimestrale dell'andamento gestionale e, ove necessario, rimodulazione dei contenuti;
- c) apertura da parte del gruppo di lavoro, dopo ogni verifica trimestrale, di una apposita sessione di approfondimento con il Dirigente al fine di permettere a ciascun dipendente ed al gruppo il riallineamento della propria attività;
- d) verifica, da effettuarsi non appena concluso l'anno di riferimento, della partecipazione e del contributo organizzativo dei dipendenti ai risultati delle attività/servizi/processi, formalizzata tramite l'elaborazione di apposita griglia elaborata a cura del Dirigente responsabile, sulla base della relazione conclusiva elaborata dal gruppo di lavoro, e discussa collegialmente con lo stesso;
- e) il risultato di tale verifica darà luogo al riallineamento annuale del totale dell'indennità spettante ai dipendenti, in relazione agli indicatori, ai parametri percentuali e ai

moltiplicatori previsti per la differenziazione oraria meglio dettagliati negli schemi allegati in appendice.

#### **Art. 11**

##### **Riflessi del sistema integrato di verifica sul trattamento economico del personale**

1. Gli istituti contrattuali non indennitari, di genesi nazionale e/o decentrata, destinati al trattamento economico accessorio del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di monitoraggio, verifica e validazione adottato dall'Ente, secondo i criteri generali di cui all'articolo 10.
2. In sede di contrattazione decentrata annuale, e prima dell'avvio dell'esercizio finanziario, le parti contrattano la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, nonché eventuali aggiustamenti del modello di verifica e valutazione per tener conto della complessità organizzativa e delle priorità correlate agli indirizzi strategici dell'Ente.

## **Titolo IV**

### **Progressione economica nella categoria**

#### **Art. 12**

##### **Principi e finanziamento**

1. La progressione economica (orizzontale) nella categoria può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.
2. L'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese annuali di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse decentrate disponibili già destinate a tale scopo.

#### **Art. 13**

##### **Modalità e criteri di attuazione delle progressioni orizzontali**

1. La progressione di cui all'articolo 12 può essere conseguita da una quota di personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale in base alla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.
2. Può partecipare alle progressioni orizzontali il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse. Ai fini del computo dei 24 mesi di inquadramento concorre il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato con esclusione del personale assunto in ragione del mandato politico del Sindaco; sono, invece, esclusi dal computo eventuali periodi di aspettativa non retribuita fruita per motivi personali o di collocazione fuori ruolo, che ne sospendono la decorrenza a tali fini. In ogni caso, non può partecipare alla progressione orizzontale il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno 18 mesi di servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato.
3. In caso di attivazione di processi di progressione economica nella categoria, a valere sulle risorse individuate ai sensi dell'articolo 12, saranno previamente adottati, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, appositi criteri specificativi dei requisiti di accesso.
4. Non possono comunque partecipare alla progressione orizzontale i dipendenti che, nei due anni antecedenti alla sua attivazione, siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al

rimprovero scritto. In caso di impugnazione, il dipendente è ammesso con riserva, sino a provvedimento definitivo.

5. In fase di prima applicazione è riconosciuta a tutto il personale capitolino, in possesso dei requisiti previsti al comma 2 del presente articolo e di quelli indicati da apposito accordo sindacale da definirsi entro il 31 maggio 2015, la progressione economica orizzontale.

6. La progressione prevista dal precedente comma 5, solo per la fase di prima applicazione, è finanziata con i risparmi del fondo sul salario accessorio accumulati fino ad oggi per poi essere coperta dalla parte stabile del fondo, quantificata annualmente in sede di previsione di bilancio.

7. La progressione prevista al comma 5 decorre a far data dal 1° gennaio 2015.

## **Titolo V**

### **Valorizzazione del personale e miglioramento organizzativo**

#### **Art. 14**

##### **Miglioramento qualitativo dei servizi e incremento dell'efficienza organizzativa**

1. Alle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di consolidamento e sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, di norma di natura variabile, in misura adeguata ai sensi dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.

2. Le risorse di cui al comma 1, sono virtualmente assegnate alla struttura di appartenenza del dipendente in ragione di un importo medio calcolato in misura pari al seguente importo annuo differenziato in ragione della posizione iniziale della categoria:

A	Euro 1300;
B1	Euro 1400;
B3	Euro 1600;
C1	Euro 1750;
D1	Euro 1850;
D3	Euro 2000

3. La quota del fondo di cui all'articolo 6, è destinata al costante sostegno delle politiche finalizzate al perseguimento del miglioramento e del benessere organizzativo e della reale partecipazione del personale tutto al consolidamento e al miglioramento dei servizi, analogamente a quanto previsto per l'area della dirigenza e per le posizioni organizzative, in base alle seguenti priorità:

- a) al riconoscimento, nell'ambito della posizione di lavoro rivestita, del costante apporto del personale, rilevato a livello individuale, di gruppo e/o di Struttura, in quanto volto all'effettiva partecipazione alle attività atte a garantire il consolidamento e miglioramento dei livelli *standard* dei servizi, in considerazione della costante e progressiva contrazione degli organici;
- b) all'erogazione aggiuntiva di specifici incentivi finalizzati al risultato di gruppo, a fronte degli apporti individuali ai processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, con particolare riguardo per tutti i servizi erogati dai Municipi, ivi compresi quelli pertinenti alle aree scolastica-educativa e della vigilanza, o rivolti al diretto rapporto con l'utenza.

4. L'erogazione degli incentivi di cui al comma 3, lett. a), avviene mensilmente, sulla base dell'importo, riportato in dodicesimi, differenziato per categoria, di cui al comma 2, detratta la quota di cui al successivo comma 5 e fatta salva la verifica di fine anno di cui all'art.10, comma 3, lettere d) ed e). Detto importo corrisposto mensilmente sarà parametrato al tasso medio di presenza in servizio del trimestre precedente.

5. L'erogazione degli incentivi di cui al precedente comma 3, lettera b), avviene annualmente con la retribuzione di Febbraio dell'anno successivo. L'importo base medio, differenziato per categoria è calcolato in misura pari al 10% degli importi di cui al precedente comma 2.

6. Le risorse eventualmente ancora disponibili, dopo la quantificazione della parte delle stesse da destinare alle finalità di cui al comma 3, lett. a) e b), sono acquisite nel medesimo fondo per le stesse finalità e ne determinano l'incremento per il successivo esercizio finanziario.

7. In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, di cui al presente articolo, trova – nell'ambito della complessiva stima d'impiego di cui all'articolo 26 – eventuale e proporzionale adeguamento, a consuntivo di ogni anno, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate.

8. Ai fini della corresponsione degli emolumenti previsti dal presente art. 14 si definisce che i permessi, orari o giornalieri, derivanti da disposizioni normative nazionali non sono conteggiati tra i periodi di assenza del dipendente.

## **Art. 15**

### **Pianificazione di struttura**

#### **e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro**

1. Il modello di programmazione e pianificazione gestionale dell'Ente acquisisce le risultanze dei previsti momenti di confronto organizzativo periodici per tener conto delle modalità e dei tempi per la realizzazione degli obiettivi di miglioramento organizzativo e per la gestione delle

criticità rilevate. Esso è ispirato al continuo monitoraggio e alla costante cooperazione tra tutti i soggetti partecipanti.

2. I singoli dirigenti, unitamente ai gruppi di lavoro, sulla scorta di quanto previsto al comma 1 nell'ambito degli incontri periodici, identificano e formalizzano brevi report di risultato, nonché intervengono in termini di miglioramenti organizzativi per i dipendenti loro assegnati.

3. I report di cui al punto precedente sono resi disponibili alle OO.SS. e alle RSU per l'eventuale concertazione sindacale a livello di singola macrostruttura.

## **Titolo VI**

### **Area delle posizioni organizzative e altri incarichi di responsabilità**

#### **Art. 16**

##### **Posizioni organizzative**

1. L'Amministrazione procederà, entro i due mesi precedenti la scadenza degli incarichi di posizione organizzativa attualmente vigenti (ovvero entro il medesimo termine precedente la pubblicazione di ogni ulteriore bando) ad una approfondita verifica dei risultati conseguiti, sul piano dell'efficientamento dei modelli organizzativi e del miglioramento della resa dei servizi a favore degli utenti dei servizi, a far data dall'attivazione di tale istituto, verificando in sede di confronto con la parte sindacale le eventuali modifiche da apportare alla concreta articolazione dell'istituto sul piano delle responsabilità effettivamente affidate agli incaricati di tale posizione rispetto al complessivo assetto organizzativo dell'Ente, della rispondenza di tali responsabilità con il dettato della prescrizioni normative attualmente vigenti nonché sul piano della congruità del corrispettivo economico connesso a tali incarichi in relazione alla necessità di procedere alle necessarie esigenze di riequilibrio nella ripartizione del fondo complessivamente finalizzato ad incentivare le particolari responsabilità assunte da molti dipendenti, indipendentemente dalla categoria di inquadramento.

2. Nell'ambito di quanto previsto dal comma 1 e nel rispetto del vigente CCNL, l'Amministrazione assume l'impegno, previo confronto con la parte sindacale, di procedere ad una nuova valutazione del numero di posizioni istituite nonché del livello economico dell'indennità connessa, in relazione all'esigenza di collocare tale istituto all'interno di una revisione generale del complesso di posizioni di particolare responsabilità effettivamente conseguenti dall'attuale assetto organizzativo dell'Ente e senza ulteriori aggravii economici a scapito della persistenza di altri istituti contrattuali.

3. In relazione a tale assunto generale, la valutazione di cui al precedente comma sarà attuata, seguendo i medesimi principi, anche all'Area Educativa e Scolastica e al Corpo di Polizia Locale, pur nel rispetto delle specificità delle competenze affidate.

4. In ogni caso, viene stabilito che (anche in ordine ai principi di generale equità richiamati all'articolo 2 del presente Contratto) il livello economico delle indennità connesse alla attribuzione di incarichi di posizione organizzativa non possano superare i limiti di cui al successivo art. 18, fatte salve le specifiche riserve previste al comma 4 dell'art. 17.

4. I criteri di accesso agli incarichi di posizione organizzativa sono recati da apposito regolamento dell'Ente, adottato nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, che sarà redatto entro i termini previsti dal comma 1 del presente articolo.

## **Art. 17**

### **Tipologia e articolazione delle posizioni organizzative**

1. Le posizioni organizzative di cui all'articolo 16 sono istituite al fine di garantire il più compiuto assetto delle responsabilità, a presidio delle attività demandate alle strutture cui sono preposti i dirigenti e sono distinte in posizioni di tipo "A" e "B".

2. Le posizioni di tipo "A" sono poste a presidio di ambiti organizzativi caratterizzati da rilevanti responsabilità interne/esterne, da apporti professionali specialistici con correlata discrezionalità tecnica, da capacità di innovazione e da ampia flessibilità organizzativa/gestionale.

3. Le posizioni organizzative di tipo "B" sono caratterizzate da un prevalente apporto di miglioramento operativo e gestionale e di più efficace erogazione dei servizi/attività/prodotti afferenti alla relativa area di responsabilità. Tali posizioni, pertanto, sono destinate alla copertura delle responsabilità di coordinamento e raccordo di uffici o settori di attività contrassegnate da rilevante dimensione gestionale.

4. Nell'ambito delle posizioni di tipo "A" possono essere istituite posizioni di fascia elevata (A1 o comunque da definirsi nella classificazione), cui possono venire attribuite indennità superiori a quanto previsto al comma 2 del successivo art. 18 (in ogni caso non eccedenti gli € 18.000 complessivi lordi annui), in relazione a specifiche responsabilità connesse ad attività di staff poste a diretto supporto delle direzioni di struttura e con diretta responsabilità riguardanti il raggiungimento degli obiettivi connessi ai Progetti di Ente, previa acquisizione di corrispondenti economie di gestione derivanti dalla revisione del sistema delle indennità di posizione e risultato previste attualmente dal Contratto dell'Area del Personale Dirigente.

## **Art. 18**

### **Trattamento retributivo delle posizioni organizzative**

1. La retribuzione accessoria degli incaricati di posizione organizzativa è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

2. Ai sensi delle vigenti disposizioni di CCNL e nel rispetto dei limiti retributivi minimi e massimi ivi stabiliti, la quantificazione e graduazione del trattamento economico delle posizioni organizzative sono come di seguito stabiliti:

<b>Tutte le aree</b>	<b>Retribuzione di posizione</b>	<b>Retribuzione di risultato (25%)</b>	<b>Totale</b>	<b>Numero di posizioni indicative</b>
posizioni organizzative di fascia A	10.000	2.500	12.500	160
posizioni organizzative di fascia B	8.000	2.000	10.000	660

3. La retribuzione di risultato è erogata annualmente, previa misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati attesi.

4. Il trattamento economico accessorio di cui al presente articolo è onnicomprensivo, ai sensi del vigente CCNL di comparto. Ulteriori voci di salario accessorio e compensi per lavoro straordinario possono essere erogati, ai responsabili delle posizioni organizzative, solo nei casi e nei limiti espressamente previsti e disciplinati dal CCNL medesimo.

5. Le maggiori risorse derivanti dai criteri di revisione di cui al comma 1 dell'art. 16 e dalla riparametrazione di cui al comma 2 del presente articolo sono destinate a finanziare la più completa valutazione delle particolari e specifiche responsabilità di cui al seguente art. 19.

6. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti con apposito bando pubblico che consenta la partecipazione degli interessati a tre distinti incarichi.

7. In prima applicazione tutti gli incarichi in essere cessano alla data del 30 Giugno 2015 data entro la quale dovranno essere espletate le procedure per le nuove attribuzioni.

## **Art. 19**

### **Incarichi di specifica responsabilità**

1. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi - posti a supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale - delle attività e dei servizi. Potranno costituirne oggetto:

- le funzioni di referenza e gestione di specifici uffici;
- il presidio delle attività istruttorie relative ai procedimenti amministrativi;
- la gestione dei processi operativi e di servizio particolarmente rilevanti e/o sensibili, anche con riguardo all'impatto sull'utenza;
- la gestione di attività caratterizzate dal trattamento di informazioni di particolare rilevanza e/o sensibilità dei dati, nonché da elevata complessità di elaborazione.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono destinati a personale di categoria D e di categoria C, in quest'ultimo caso per valorizzare i differenziati ruoli di referenza operativa per attività connesse a importanti processi interni o di impatto sull'utenza, individuabili, in prima applicazione, nell'ambito dei plessi educativi e scolastici, come previsto nel relativo progetto organizzativo.

3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di professionalità.

4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie di cui al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità, di cui al successivo comma 5, è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture dell'ente; le relative determinazioni sono assunte con specifici ordini di servizio emanati dal direttore della struttura di concerto con quello della U.O.

5. In relazione al vigente quadro organizzativo di riferimento, 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 le tipologie di seguito riportate, a titolo esemplificativo e non esaustive, cui corrisponde una indennità annua di € 2500:

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

6. Sono, altresì, previste, le seguenti specifiche responsabilità:

a) incarichi di specifiche responsabilità nell'ambito delle strutture educative e scolastiche, conferiti a 2.500 unità di personale di categoria C, a partire da quello con la maggiore esperienza lavorativa, compreso nei livelli da C2 a C5, per le attività previste dalla relativa disciplina funzionale e organizzativa in analogia alle Funzioni Strumentali del Piano dell'Offerta Formativa (art. 28 CCNL del comparto scuola del 26/5/99 ), senza ledere il valore paritario dei Gruppi Educativi/Collegi Docenti, e che hanno il compito di offrire:

-supporto all'elaborazione ed attuazione dei PE/POF;

-cura dei rapporti di rete con le scuole/nidi afferenti all'Ambito;

-supporto alle attività di progettazione e di successiva attuazione degli indirizzi deliberati dagli organi collegiali;

-contatti di secondo livello con l'utenza in merito all'accoglienza e alle informazioni generali sul servizio;

a tale incarico corrisponde una indennità annua di € 1.100, ripartita mensilmente;

b) incarichi di specifica responsabilità, conferiti al personale appartenente alla famiglia professionale "vigilanza" e inquadrato nella cat. C, posizionato nel livello C5 apicale (C5 super) per le attività istruttorie e/o operative, monitoraggio di attività complesse e/o critiche o con impatto sull'utenza, ovvero monitoraggio sull'utilizzo della strumentazione tecnica, cui corrisponde una indennità annua di € 800, ripartita mensilmente;

c) incarichi di specifica responsabilità, conferiti al personale appartenente alla famiglia professionale "tecnico-amministrativa" e inquadrato nella cat. C, posizionato nel livello C5 apicale (C5 super) per le attività istruttorie e/o operative, monitoraggio di attività complesse e/o

critiche o con impatto sull'utenza, cui corrisponde una indennità annua di € 800, ripartita mensilmente;

d) incarichi di specifica responsabilità, conferiti al personale appartenente alla famiglia professionale "tecnico-amministrativa" e inquadrato nella cat. B, posizionato nel livello B7 apicale (B7 super) per le attività istruttorie e/o operative, monitoraggio di attività complesse e/o critiche o con impatto sull'utenza, cui corrisponde una indennità annua di € 750, ripartita mensilmente;

e) al personale della famiglia educativa e scolastica con maggior esperienza lavorativa collocato nella posizione economica apicale della categoria C (C5 super) è attribuita una ulteriore indennità annua di € 800 correlata alla organizzazione di specifiche commissioni dedicate agli aspetti pedagogici e didattici;

f) al personale collocato nella posizione economica apicale della categoria D con maggior esperienza lavorativa (D6 super) e non incaricato di Posizione Organizzativa, è attribuita una ulteriore indennità annua di € 800 finalizzata alla realizzazione di specifiche attività formative;

7. Potranno essere individuati, in relazione agli emergenti fabbisogni funzionali, ulteriori ambiti di applicazione dell'istituto delle specifica responsabilità, per la categoria C e la categoria B, secondo i criteri di cui al comma 4. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

## **Art. 20**

### **Particolari responsabilità operative**

1. L'indennità per specifiche responsabilità, quale prevista dal vigente CCNL, è finalizzata a riconoscere e valorizzare l'assunzione di particolari responsabilità del personale ascritto alle categorie B e C, individuato con atto formale del Direttore della Struttura di appartenenza.

2. L'indennità di cui al comma 1, fissata in € 300 annui, è corrisposta al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, ancora, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite al personale dell'area tecnico-amministrativa incaricato delle attività di notifica atti, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

**Titolo VII**  
**Altre voci di trattamento economico accessorio**

**Art. 21**  
**Turnazioni e flessibilità orarie**

1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post-meridiane* ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi che interessano il controllo e la gestione del territorio metropolitano.

2. In fase di prima attivazione, l'organizzazione del lavoro per turni è programmata per quote di personale assegnato agli ambiti funzionali di seguito elencati:

- a) personale di Polizia Locale;
- b) personale protezione civile;
- c) personale operaio del mercato dei fiori e del centro carni;
- d) operatori beni culturali;
- e) istruttori servizi sicurezza e controllo beni culturali;
- f) operatori delle spiagge;
- g) operatori addetti alla custodia e alla vigilanza (apertura/chiusura sedi uffici);
- h) personale anagrafe e stato civile;
- i) personale addetto alla notificazione degli atti;
- j) personale autista assegnato alle strutture.

3. In applicazione di quanto disposto dall'art. 22 del CCNL dell'1/4/1999 e dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000, l'orario di lavoro del personale inserito in turni di lavoro è ridotto a 35 ore settimanali, a parità di retribuzione e di contribuzione.

4. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

5. I turni di lavoro, vista la necessità di garantire almeno otto rotazioni pomeridiane al mese, sono flessibili e concordati tra i responsabili dei servizi e i dipendenti interessati, con possibilità di non alternanza tra il turno ante e post meridiano.

6. Potranno essere individuate, mediante appositi progetti di organizzazione dei servizi, ulteriori aree di turnazione del personale, ove ricorrano i relativi presupposti, a fronte di servizi diretti alla

cittadinanza che effettuino orari di apertura al pubblico uguali o superiori a dieci ore giornaliere. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

7. Per l'articolazione dei turni degli sportelli anagrafici in fase di prima applicazione, e comunque non oltre il 30 Giugno 2015, si conserva l'orario attualmente vigente. Successivamente potrà essere adottata l'articolazione oraria che segue eventualmente adattata alle specificità territoriali nell'ambito degli incontri periodici di cui all'art. 10 comma 3 lett. c):

	Gruppo A	Gruppo B
Lunedì	dalle 8 alle 18,30	dalle 8 alle 13
Martedì	dalle 8 alle 13	dalle 8 alle 18,30
Mercoledì	dalle 8 alle 18,30	dalle 8 alle 13
Giovedì	dalle 8 alle 13	dalle 8 alle 18,30
Venerdì	dalle 8 alle 14	dalle 8 alle 14

8. Per tutto il personale è consentita una flessibilità oraria tale da contemplare l'anticipo o il posticipo di 30 minuti in entrata, cioè dalle 7,30 con relativo anticipo dell'orario di uscita).

9. Sono fatte salve le tipologie orarie previste dalla delibera di Giunta Comunale n. 4160/1994 e successive modifiche ed integrazioni.

10. Per il personale autista impiegato in servizi dove vi sia la presenza di un solo dipendente, l'indennità di turno viene riconosciuta in applicazione dell'adozione di un'articolazione oraria plurisettimanale ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1/4/1999 che preveda due giornate settimanali di 9 ore di servizio effettivo.

## **Art. 22** **Reperibilità**

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.

2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I dirigenti competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo in numero sufficiente a contenere al

massimo nelle 8 ore l'eventuale turno di lavoro straordinario in caso di chiamata per intervento e che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento, previa informativa alle rappresentanze sindacali.

3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal CCNL.

### **Art. 23**

#### **Rischio**

1. L'indennità di cui al presente articolo, quantificata dal CCNL in € 30 mensili, viene erogata al personale che risulti effettivamente esposto, in via continuativa e diretta, a fattori di esposizione a rischio e in proporzione alle giornate di esposizione medesima.

2. La ricognizione e individuazione del personale di cui al comma 1 è operata anche sulla scorta del processo di analisi e rilevazione dei rischi, a cura delle competenti strutture dell'Ente, previa informazione alle OO.SS.

3. Il personale che nei documenti di cui al precedente comma 2 risulti sottoposto a sorveglianza sanitaria in conseguenza dell'esposizione a fattori di rischio comportanti patologie professionali è destinatario dell'indennità di cui al presente articolo.

### **Art. 24**

#### **Maneggio valori**

1. L'indennità di cui al presente articolo compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, nei limiti previsti dal vigente CCNL. La stessa è dovuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a dette funzioni.

2. L'indennità giornaliera è come di seguito graduata:

- a) economi: € 1,55 al giorno;
- b) gerenti economi: € 1,03 al giorno;
- c) riscuotitori speciali: € 0,52 al giorno.

### **Art. 25**

#### **Disagi operativi**

1. L'indennità di cui al presente articolo compete al solo personale che risulti esposto, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio, come tali idonei a differenziare le prestazioni interessate dall'ordinarietà del lavoro, sulla scorta di un esame oggettivo della specifica intensità del fenomeno considerato, quali, in via esemplificativa: fattori di stress relazionale,

frequente improprogrammabilità degli interventi richiesti, continuo adattamento alla flessibilità richiesta dalla natura dei processi e dalla domanda dell'utenza. Tale indennità, in fase di prima applicazione, è fissata in € 30 mensili e viene erogata in proporzione alle giornate di effettiva esposizione a fattori di disagio.

2. Rientrano tra le mansioni esposte a specifico disagio ai sensi del comma 1, quelle svolte dal personale dell'Amministrazione con sportello aperto al pubblico sia interno che esterno, per almeno 12 ore settimanali, in quanto caratterizzati da rilevanti e continuativi flussi di utenza cittadina, da oggettiva criticità della relazione, da complessità e non programmabilità delle risposte alle differenziate di richieste d'intervento e da intense articolazioni di apertura degli sportelli. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

3. Con particolare riguardo al Corpo di Polizia Locale e al personale del settore Educativo e Scolastico, sarà riconosciuta per l'esposizione oggettiva, costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio che non caratterizzino in modo tipico le mansioni del profilo professionale di appartenenza (ad esempio i servizi di polizia stradale o l'attività con utenza disabile o che versi in situazioni di particolare disagio). A tal fine, sarà istituito un tavolo paritetico volto all'individuazione delle attività rientranti nella fattispecie qui delineata.

4. E' in ogni caso escluso, ai sensi del contratto nazionale vigente, il riconoscimento dell'indennità di disagio per le prestazioni rese dai dipendenti inquadrati nella categoria D.

## **Titolo VIII**

### **Attuazione del contratto in fase di prima applicazione**

#### **Art. 26**

##### **Prima distribuzione delle risorse decentrate**

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, in fase di prima applicazione del presente contratto, è stabilita la distribuzione delle risorse decentrate annualmente disponibili, nei termini rappresentati nell'allegato A.

2. La distribuzione di cui al comma 1 è concordata in relazione alla corrente organizzazione e articolazione delle funzioni e dei servizi dell'Ente ed è quindi adottata in via di stima, per ciascun istituto e ambito di applicazione, tenuto conto della complessità del sistema capitolino e degli andamenti occupazionali e degli organici.

3. In caso di potenziali rilevanti scostamenti degli assetti distributivi di cui ai precedenti commi, emergenti anche in sede di monitoraggio e verifica *in itinere* ai sensi dell'articolo 4, le parti si incontrano per valutare il conseguente impatto sulla distribuzione delle risorse disponibili e per ogni eventuale utile o necessaria determinazione al riguardo.

4. È previsto lo svolgimento di una prima valutazione congiunta, sull'impatto distributivo delle risorse, entro il mese di settembre 2015.

5. Nel caso dovessero registrarsi significativi scostamenti di risorse disponibili le parti convengono di verificare in prima battuta le disponibilità di somme residue destinate ad altri istituti negoziali e in subordine di ridurre l'importo della componente relativa al risultato.

## **Art. 27**

### **Sistema incentivante in fase di prima applicazione**

1. L'Amministrazione, nell'ambito della programmazione generale e delle relative priorità d'intervento, in tutte le aree funzionali e di servizio e attraverso il coinvolgimento attivo di tutto il personale attiva apposite iniziative di miglioramento quali - quantitativo dei servizi, ai sensi dell'articolo 5, comma 4;

2. Le iniziative di cui al comma 1, che trovano finanziamento nel fondo 2015, sono dedicate in particolare ai seguenti interventi di miglioramento dei servizi alla cittadinanza:

- a. efficacia del modello organizzativo dei servizi al pubblico;
- b. presidio del territorio svolto dalla Polizia locale,
- c. efficacia del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici,
- d. sorveglianza dei beni culturali,
- e. gestione delle strutture produttive dei mercati all'ingrosso,
- f. efficientamento di particolari servizi, effettuati dal personale autista,
- g. sorveglianza e custodia delle autorimesse,
- h. efficacia dei servizi di prevenzione e protezione civile,
- i. evoluzione delle strutture capitoline verso un modello di organizzazione del lavoro a carattere cooperativo
- j. ottimizzazione delle risorse interne per finalità formative (cat. D), organizzative (cat. C), operative (cat. A e B)

3. Le Strutture funzionalmente competenti individuano il numero delle unità di personale coinvolto nei processi di miglioramento, secondo principi di pari opportunità, stimando le risorse necessarie alla remunerazione dei dipendenti, secondo il livello di effettiva partecipazione e di apporto individuale.

4. La misurazione e verifica degli apporti individuali tengono conto anche della flessibilità richiesta dagli obiettivi fissati.

5. A tal fine il personale con maggior esperienza (cd. super apicali B7, C5, D6) è destinatario delle specifiche indennità di cui all'art. 19, comma 6.

6. In relazione all'attuazione del programma amministrativo e alle relative priorità, di volta in volta potranno essere implementate attività di miglioramento degli standard dei servizi ai

cittadini e al territorio, previa disponibilità delle relative risorse, da attivare anche con certificate economie di gestione o attraverso i piani di razionalizzazione di cui all'art. 7.

## **Titolo IX**

### **Disposizioni transitorie e finali**

#### **Art. 28**

##### **Disapplicazioni**

1. Il presente contratto disciplina in modo esaustivo tutti gli istituti in materia di retribuzione accessoria del personale demandati alla contrattazione decentrata; con decorrenza dalla data della sua entrata in vigore, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati, in contrasto con il presente contratto. Restano tuttavia in vigore le norme limitatamente alla parte giuridica, relative all'ordinamento professionale del Corpo di Polizia Locale, che non siano in contrasto con norme di rango primario.
2. Fino a una completa revisione delle disposizioni relative alle relazioni sindacali sono fatte salve le disposizioni previste dal CCDI 18.10.2005 ad eccezione di quelle espressamente modificate con il presente Contratto.
3. Le parti concordano di addivenire ad un nuovo protocollo di relazioni sindacali entro il 31.10.2015.

#### **Art. 29**

##### **Disposizioni transitorie per il finanziamento dei fondi**

1. La quantificazione e l'utilizzo delle risorse decentrate annuali avviene con riserva di verifica su eventuali obblighi di riordino derivanti dall'applicazione delle disposizioni di legge introdotte in materia.

#### **Art. 30**

##### **Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione**

1. Al fine di assicurare il migliore, razionale e ottimizzato impiego delle risorse decentrate annualmente disponibili, la distribuzione delle speciali opportunità di incentivazione di cui agli articoli 7 e 8 dovrà trovare adeguato bilanciamento, in sede di distribuzione annuale, con la generale distribuzione del fondo ordinario, anche mediante la liberazione di risorse – su

quest'ultimo – a favore del personale assegnato a strutture e uffici non coinvolti dagli specifici ambiti di particolare e/o vincolata incentivazione di cui agli stessi articoli.

2. Nel quadro di finalizzazione, gestione e impiego delle risorse di cui al presente articolo, costituiscono oggetto di costante e dettagliata programmazione e pianificazione – anche mediante eventuali iniziative di adeguamento regolamentare, ove necessario, e la correlata strutturazione, a monte, di progetti di lavoro anche pluriennali – le attività afferenti a dette forme di particolare e/o vincolata incentivazione; delle stesse è fornita tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi e per gli effetti, anche di negoziazione, di cui all'articolo 6, comma 1, al fine di assicurare un'equa, alternativa e differenziata quantificazione e destinazione annuale delle altre risorse decentrate, complessivamente disponibili sul fondo ordinario di Ente.

3. Ai fini di cui al comma 2, sarà annualmente quantificato, in sede di contrattazione decentrata integrativa, il limite di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse di cui al presente articolo, superato il quale non è dovuto, al personale interessato dalla relativa aspettativa retributiva, alcun altro compenso accessorio derivante dal sistema integrato di verifica, misurazione e validazione per il medesimo esercizio.

4. Le quote retributive di cui al comma 3 sono computate e rilevate secondo il criterio di competenza, a valere sul bilancio di esercizio di riferimento, e producono gli effetti di esclusione di cui al comma 3 medesimo, al concorrere dei limiti ivi previsti, con riferimento alla distribuzione del fondo ordinario di competenza della medesima annualità di bilancio.

### **Art. 31**

#### **Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi**

1. In caso di adozione, da parte dell'Ente, di atti di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi, nonché dei correlati processi produttivi ed erogativi, l'Ente fornisce preventiva informazione, alle rappresentanze sindacali, sui contenuti e le linee di intervento programmate.

2. In conseguenza delle politiche organizzative dell'Ente, le parti contrattano in sede decentrata, gli eventuali interventi di adeguamento del presente contratto decentrato, e sue successive modifiche e integrazioni.

### **Art. 32**

#### **Buono pasto**

1. L'Amministrazione capitolina stabilisce il valore del buono pasto in € 7,00 in coerenza con quanto stabilito anche a livello nazionale e considerato che tale limite costituisce l'importo massimo non tassabile.
2. Il buono pasto, uno al giorno, è attribuito per ogni attività lavorativa di almeno 5 ore giornaliere, con pausa pranzo di almeno 30 minuti e che si protragga almeno fino alle 15.
3. Per particolari tipologie di servizio quali quelli di Polizia Locale o di Protezione Civile o di Asilo Nido la pausa potrà essere collocata all'inizio o al termine del turno di lavoro e, per le prestazioni rese in orario pomeridiano, sarà garantita l'erogazione del buono pasto in presenza di attività rese oltre le 20,30.

### **Art. 33**

#### **Mobilità orizzontale**

1. Entro il 31 dicembre 2015, e comunque entro il mese di dicembre di ciascun anno, l'amministrazione procede all'emanazione del bando per la mobilità orizzontale indicante i profili professionali ed il numero dei posti che si intendono ricoprire con la mobilità orizzontale, tenendo conto sia della necessaria valorizzazione del personale che delle esigenze organizzative dell'Ente.
2. Entro la data del 30 settembre 2015 le parti definiranno l'accordo specifico per i criteri di partecipazione al bando di mobilità orizzontale.
3. Si definisce comunque che ai fini concorsuali e della progressione economica orizzontale viene fatta salva l'anzianità di servizio maturata nel profilo professionale di appartenenza formalmente rivestito dal dipendente all'atto del riallineamento.

### **Art. 34**

#### **Malattia oraria e modalità di giustificazione delle assenze**

1. Alla luce di quanto disposto dal TAR Lazio con la sentenza 5714/15, l'amministrazione procede alla reintroduzione dei permessi per le visite mediche dei propri dipendenti.
2. Il dipendente in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive e visite collegiali effettuate per conto dell'Amministrazione, presso strutture ritenute idonee dall'Amministrazione, è considerato a tutti gli effetti in servizio effettivo.
3. L'assenza per analisi cliniche, day hospital, cure mediche e visite preventive in strutture pubbliche, convenzionate o private, può essere ricondotta all'istituto della malattia, conteggiata anche su base oraria, certificata dalla struttura sanitaria.

## **Art. 35**

### **Assemblee e trattative**

1. L'Amministrazione capitolina garantisce la piena fruibilità del diritto di assemblea retribuita nel limite di 12 ore annue, come previsto dalle leggi e dai Contratti in vigore, nonché dal CCDI del 18 Ottobre 2005.
2. Al fine di rendere effettivo tale diritto in conseguenza delle difficoltà di spostamento nella città di Roma, l'Amministrazione Capitolina riconosce ulteriori 3 ore annue a dipendente destinate a garantire il tempo di percorrenza dalla sede dell'assemblea al proprio posto di lavoro e viceversa da fruire nel limite di 30 minuti per ciascun evento, considerandole alla stessa stregua del servizio esterno.
3. Le convocazioni ai tavoli negoziali e ogni altro documento concernente i previsti moduli di relazione sindacale sono trasmessi alle OO.SS. rappresentative e alle RSU afferenti il tavolo centrale a mezzo delle rispettive organizzazioni.
4. L'Amministrazione Capitolina dedica una apposita pagina del proprio sito istituzionale alla pubblicazione di tutti gli atti di cui al comma 3 e alle comunicazioni ai dipendenti.
5. Ai sensi dell'art. 3 del CCNQ 7/8/1998 (bacheca elettronica) l'Amministrazione Capitolina individua una specifica pagina del sito web istituzionale messa a disposizione delle rappresentanze sindacali di cui al precedente comma 3.
6. Il tempo dedicato alle trattative va inteso come servizio effettivo. Le parti sindacali e l'amministrazione si impegnano a garantire la massima puntualità e ad attivare i negoziati entro 30 minuti dall'orario di convocazione formale.

## **Art. 36**

### **Medicina preventiva e misure in materia di sicurezza e CUG**

1. L'Amministrazione capitolina si impegna a promuovere lo sviluppo delle attività del Tavolo Tecnico di Coordinamento, già costituito nel 2014 in conformità della normativa vigente, per la realizzazione di uno studio epidemiologico per il monitoraggio e la valutazione, anche ai fini di prevenzione, delle malattie professionali connesse allo svolgimento delle funzioni e dei compiti di Polizia Locale, del settore scolastico-educativo e del settore tecnico - amministrativo. L'Amministrazione si impegna a fornire i risultati del tavolo entro il 30 novembre 2015.
2. Gli esiti dello studio di cui al comma 1 costituiscono la base per rivedere i documenti di valutazione dei rischi e coordinare adeguati interventi di tutela della salute del personale.
3. Entro il 31 Ottobre 2015 le OO.SS. e le RSU si impegnano ad eleggere i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; l'Amministrazione garantirà la predisposizione delle condizioni materiali per rendere possibile tale elezione limitando quanto più possibile i disagi organizzativi.

4. Ai sensi dell'art. 21 della legge 4/11/2010, n. 183 esprimono un rappresentante all'interno del CUG le seguenti organizzazioni sindacali rappresentative a livello di ente:

CGIL, CISL, CSA, DICCAP, UIL, USB

#### **Art. 37**

##### **Assistenza integrativa**

1. L'Amministrazione capitolina si impegna ad approvare entro il 30/06/2015 un regolamento per la disciplina della destinazione ai sensi dell'art. 208 del Decreto legislativo 30 aprile 1992 n. 285, di una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada, a forme di assistenza integrativa a favore dei componenti del Corpo di Polizia.

2. Per l'anno 2015 l'Amministrazione si impegna a destinare per questa finalità € 1.000.000,00.

#### **Art. 38**

##### **Progressioni Verticali e riduzione del ricorso a rapporti di lavoro precario**

1. Al fine di valorizzare le professionalità esistenti all'interno dell'Ente, l'Amministrazione nell'elaborazione del piano assunzionale annuale procede, allo scorrimento delle graduatorie, ancora vigenti, delle progressioni verticali bandite nel dicembre 2009.

2. Al fine di dar corso al progressivo superamento dei rapporti di lavoro precario, nell'ambito delle risorse destinate al piano assunzionale dell'ente si procede annualmente alla stabilizzazione di un adeguato contingente di personale per far fronte alle carenze d'organico, attingendo a specifiche graduatorie vigenti nell'ente, a partire da quelle che contemplino rapporti di lavoro precario di più lunga durata.

#### **Art. 39**

##### **Norme di rinvio**

1. Sono annullate, con effetto immediato, le norme riorganizzative del settore scolastico – educativo previste dall'atto unilaterale adottato con delibera della Giunta Capitolina n. 236/2014 e successive modifiche ed integrazioni, al fine di riprogrammare e potenziare l'intera offerta pubblica di servizi educativi e scolastici anche a mezzo dell'utilizzo di specifici finanziamenti regionali, nazionali e comunitari.

2. L'Amministrazione Capitolina procede a convocare uno specifico tavolo negoziale entro il 15 Maggio 2015 in materia di organizzazione dei servizi di Polizia Locale al fine di potenziare quelli offerti in sede decentrata anche attraverso una riduzione degli organici dei cd. gruppi speciali.

3. L'Amministrazione Capitolina procede a convocare uno specifico tavolo negoziale entro il 31 Maggio 2015 in materia di organizzazione dei servizi anagrafici centrali e territoriali, al fine di valutare l'esito dell'impianto organizzativo attuale, per pervenire ad un miglioramento dei servizi e un migliore impiego del personale interessato.

4. In occasione dell'evento giubilare straordinario saranno dedicate apposite risorse economiche straordinarie, destinate a tutto il personale capitolino per il potenziamento dei servizi alla cittadinanza, con particolare riferimento al settore della Polizia Locale attraverso il reclutamento del personale vincitore ed idoneo al concorso per istruttori di Polizia Locale.