

### 3.1 ORARI DI SERVIZIO

Il Corpo della PLRC svolge la propria attività tutti i giorni dell'anno e per l'intero arco temporale di essi (L.R Lazio 1/05, regolamento del Corpo della PLRC).

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali individualmente rese in cinque giorni settimanali, in turni di 7 h e 12 min., con espletamento programmato e periodico di sabati e domeniche lavorativi, con calendarizzazione almeno semestrale, ferma restando una presenza in servizio fino al 50% per la giornata del sabato e fino al 25% nella giornata della domenica. L'organizzazione del servizio, quindi, si sostanzia nella distribuzione della forza lavoro sui sette giorni della settimana.

L'organizzazione periodica per la copertura dei servizi di cui al precedente punto viene disposta nelle percentuali di presenza e nell'articolazione plurisettimanale dal Dirigente della U.O., secondo le esigenze territoriali e previo confronto con il Comandante del Corpo.

L'articolazione oraria, normalmente resa si esplica su 4 turni:

6,48-14,00 13,48-21,00 16,48-24,00 23,48-07,00.

Per eventuali variazioni si rimanda a quanto previsto dall'art. 32, 4° comma del Regolamento del Corpo.

Per servizi la cui complessità superi le potenzialità operative delle singole U.U.OO., la programmazione e articolazione dei servizi stessi potranno essere disposte secondo quanto previsto dal vigente Ordinamento Professionale.

#### RIPOSO SETTIMANALE FERIALE E FESTIVO

Il riposo settimanale feriale è regolato dalla normativa contrattuale vigente (art. 24 del CCNL/2000)

~~E~~ ~~FESTIVO~~

La giornata di riposo settimanale e la giornata di riposo feriale conseguente all'articolazione del lavoro su 5 giorni, dovranno essere calendarizzate secondo una ciclicità almeno semestrale.

Per quanto concerne l'eventuale attività prestata dal dipendente in una delle due giornate sopracitate verrà applicato quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale nazionale (art. 24 CCNL/2000).

L'attività eventualmente prestata in giorno feriale non lavorativo a seguito di articolazione di lavoro su 5 giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, maggiorato se notturno, ovvero, previo pagamento del pari trattamento accessorio per l'equivalente prestazione oraria di lavoro ordinario, dell'accantonamento delle ore di lavoro prestato su un conto individuale fino ad un massimo di 45 ore, al raggiungimento delle quali il dipendente programma il recupero di almeno il 50% delle stesse nel semestre successivo. Le ore accantonate possono essere fruite come permessi orari o come riposi recupero per necessità personali o familiari, debitamente autorizzati dal dirigente, da utilizzarsi entro il semestre successivo a quello di maturazione ai fini di ottimizzare la programmazione periodica delle attività.

### **3.2 TURNAZIONE**

L'indennità di turnazione sarà corrisposta secondo le modalità previste dall'art. 22 CCNL al personale c.d. TURNISTA.

A puro titolo esemplificativo è considerato turnista:

il dipendente che effettua mensilmente turni mattina/pomeriggio in forma alternata ed avvicendata;

il dipendente che sia posto in rotazione nell'arco del mese in almeno numero 6 turni di servizio distribuiti in maniera avvicendata ed equilibrata, con o senza svolgimento di turni notturni.

Non saranno considerati turnisti tutti coloro che svolgono turni fissi (solo mattina o solo pomeriggio, alternanza di turni mattina e pomeriggio su giorni fissi).

Ai fini della corresponsione della indennità di turnazione, è necessario che tra l'ora d'inizio tra il turno antimeridiano e quello pomeridiano, ci siano almeno tre ore di distacco, nel rispetto delle fasce orarie che individuano i rispettivi turni.

L'indennità viene erogata in ragione dell'effettiva presenza in servizio.

### **3.3 SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'**

Il sistema di valutazione della produttività consente di rilevare e verificare le prestazioni dei dipendenti in termini di adeguato e costante svolgimento dei compiti assegnati, integrandosi con la programmazione e pianificazione delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi.

Per la Polizia Locale il sistema retributivo accessorio basato sulla incentivazione della produttività e del merito, si articola in:

Produttività di sistema

Produttività finalizzata

**PRODUTTIVITA'**: finalità e modalità applicative

Il sistema della produttività mira ad incentivare economicamente i dipendenti che svolgono le attività operative sul territorio e coloro che assicurano la qualità della prestazione richiesta, la disponibilità a modificare gli orari o i turni per la copertura di servizi connessi ad esigenze operative impreviste e non programmabili.

Gli importi del premio sono individuati pro quota e differenziati per categoria di appartenenza e per posizione di lavoro di cui all'Ordinamento professionale del Corpo.

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 U.O. di riferimento.

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 riferimento; 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:

<b>Categoria</b>	<b>% quota prestazioni rese</b>	<b>% quota risultati di U.O.</b>
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 trimestrale 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 della produttività - fattori di riferimento per la cat. C:

Arete di valutazione	Fattore	Indicatore	Valori Cat. C
Flessibilità della prestazione	Disponibilità a rendere flessibili l'orario e il turno di lavoro per la copertura dei servizi programmati nell'attività normalmente svolta (1):	Flessibilità riscontrata	10
	Disponibilità alle modifiche degli orari e dei turni per la copertura di servizi eccezionali, ovvero in relazione a esigenze operative improvvise e non programmabili.		
	Partecipazione efficace alla copertura dei servizi interni o esterni in base alle esigenze operative.		
	Contributo alla soluzione delle criticità emergenti dall'attività attesa	Capacità dimostrata (*)	10
Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati	Rispetto delle direttive impartite	Rilevi formali del Dirigente (2)	10
	Correttezza e completezza degli adempimenti di competenza rispetto all'attività programmata, in relazione ai ruoli, ai compiti/attività assegnati nell'ambito delle direttive gestionali		
	Tempestività nello svolgimento delle attività relative al settore di competenza, ai fini del rispetto della tempistica degli adempimenti, e dell'efficacia dei servizi e delle prestazioni all'utenza (interna o esterna).		
	Continuità della prestazione resa	Tasso di assenza dal servizio (***)	30
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	

(\*) La valutazione è espressa dal Dirigente con attribuzione di 0-5-10 punti

(\*\*) 60% attività mensile svolta in servizio esterno:

3 mesi su tre: 30 punti

2 mesi su tre: 20 punti

1 mese su tre: 10 punti

Nessun mese 0 punti

<b>(***) Tasso di assenza</b>	<b>Punti</b>
0 – 6,99%	Punti 30
7,00% - 14,99%	Punti 25
15,00% - 19,99%	Punti 20
20,00% - 29,99%	Punti 15
30,00% - 49,99%	Punti 10
≥ al 50,00%	Punti 0

1) disponibilità alla modifica della programmazione ordinaria per la copertura dei servizi nell'ambito del reparto di appartenenza (ad esempio effettuazione di protrazione oraria).

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

Arete di valutazione	Fattore	Indicatore	Valori Cat. D
Flessibilità della prestazione	Capacità di contribuire alla soluzione delle criticità organizzative e dei servizi	Capacità riscontrata (*)	10
		Flessibilità riscontrata (*)	10
Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati	Correttezza e completezza degli adempimenti di competenza rispetto all'attività programmata, in relazione ai ruoli, ai compiti/attività assegnati nell'ambito delle direttive gestionali	Rilevi formali del Dirigente	25
		Ritardi o rallentamenti nelle attività del trimestre (*)	25
		Tasso di assenza dal servizio (**)	30
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	

(\*) La valutazione è espressa dal Dirigente con attribuzione di punti da 0 a 25

(\*\*) Tasso di assenza come Cat. C

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

<b>Fascia di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Quota trimestrale (*)</b>	<b>Allineamento</b>
1. Elevata	90 - 100	95%	100%
2. Buona	80 - 89,99	85%	90%
3. Adeguata	70 - 79,99	75%	80%
4. Sufficiente	50 - 69,99	20%	25%
5. Non Adeguata/ Non Valutabile	0 - 49,99	20%	Nessuna retribuzione

Eventuali residui non distribuiti nel corso dell'anno, ad esito della valutazione media annuale delle "prestazioni rese" sono destinati ad integrare le risorse destinate al premio relativo ai "risultati conseguiti dalla U.O. di riferimento".  
L'erogazione del premio relativa ai "risultati conseguiti dalla U.O. di riferimento" sarà disposta nel primo semestre dell'anno successivo cui si riferisce la valutazione. I risultati della U.O., 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, 4 e 5, relative ai "risultati conseguiti dalla U.O. di riferimento" vanno ad incrementare il premio della fascia di merito "Elevata" destinato ai dipendenti che si collocano nella fascia medesima.

### 3.4 PRODUTTIVITA' A PROGETTO

La produttività finalizzata è una componente aggiuntiva rispetto alla produttività di sistema, finalizzata al potenziamento di specifiche aree/ambiti di intervento di particolare impatto per l'utenza con l'obiettivo di garantire un alto standard di servizi forniti alla cittadinanza anche in presenza di situazioni temporali che prevedono l'impiego di ridotti contingenti di personale.

### 3.5 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

In considerazione della complessità funzionale del Corpo di Polizia Locale, anche in virtù delle speciali competenze afferenti al ruolo di Roma Capitale e di quanto previsto nell'Ordinamento Professionale, nonché della progressiva riduzione degli organici, emerge l'esigenza di rafforzare i livelli di presidio e coordinamento intermedi, tramite l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative. Dette posizioni comportano rilevanti responsabilità di prodotto e di risultato, individuati e definiti in stretta correlazione con i piani, i programmi e le priorità strategiche in materia di controllo e presidio del territorio; alle medesime accedono i "Coordinatori di Sezione", in relazione alla professionalità ed esperienza maturate nel ruolo.

L'esercizio di tale responsabilità comporta il coordinamento operativo delle attività di preposizione e delle risorse umane assegnate ed, altresì, l'assunzione delle seguenti ulteriori attribuzioni da svolgere con elevati ambiti di iniziativa e autonomia:

Organizzazione del lavoro e gestione ordinaria del personale dedicato, ai fini della programmazione e svolgimento dei servizi;

Pianificazione delle attività e degli interventi di miglioramento del funzionamento del servizio di preposizione;

Prevenzione e risoluzione delle criticità sul territorio, al fine di assicurare il regolare svolgimento delle attività e della vita cittadina;

Attività di analisi e proposizione delle misure più idonee alla gestione e alla regolazione delle attività di preposizione;

Previa delega, le comunicazioni, anche all'esterno, ad esito di procedimenti in cui il dirigente di riferimento abbia già compiutamente espresso le valutazioni di competenza;

Responsabilità del coordinamento delle fasi istruttorie dei procedimenti di competenza;

In relazione alle rilevanti responsabilità attribuite, sia in termini quantitativi che qualitativi, richiedono la definizione del seguente trattamento economico:

Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato	Totale
€ 12.911,42	3.227,86	€ 16.139,28



### 3.6 INCARICHI DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - CAT. C DELLA POLIZIA LOCALE

In relazione ai rilevati fabbisogni di raccordo e presidio operativo, si ritiene di confermare al personale di categoria C, con elevati livelli di esperienza professionale e merito (le cd. apicalità - C5), con atto formale del dirigente, un incarico di specifica responsabilità, volto ad assicurare i livelli di efficienza ed efficacia dei servizi istituzionali resi:

Gli incarichi da assegnare si caratterizzano per significativi differenziali di responsabilità rispetto a quelli ascrivibili alla categoria di appartenenza, come da declaratoria contrattuale (CCNL 31.03.1999), e sono volti a supportare le attività previste dalla disciplina funzionale e organizzativa del Corpo.

Principali criteri informatori, cui i dirigenti si debbono attenere per la definizione degli incarichi di specifica responsabilità:

- Responsabilità di attività istruttorie, anche con redazione di atti di limitata complessità;
- Responsabilità di raccordo di attività operative, a supporto e complemento di altri ruoli di responsabilità;
- Responsabilità di fasi di processi lavoro;
- Responsabilità di monitoraggio dell'utilizzo della strumentazione tecnica;
- Responsabilità di monitoraggio di attività complesse e/o critiche;
- Responsabilità di attività con impatto sull'utenza.

L'istituto è compensato, come previsto dall'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, con 800 euro annui.