



# ROMA CAPITALE

Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane  
Direzione Reperimento risorse umane - Trattamento giuridico e contrattuale - Disciplina  
U.O. Relazioni sindacali - Disciplina organizzativa e decentrata del lavoro  
Servizio Relazioni Sindacali  
Il Direttore

VIA FAX

Roma, **16 GEN. 2015**

Prot. GB/ **3633**

Alle OO.SS.  
CGIL FP  
CISL FP  
UIL FPL  
CSA Regioni e Autonomie Locali  
DICCAP

Al Coordinatore della RSU

Ai Componenti RSU eletti  
nella lista USB PI  
fax 06/7628233 - 06/83391725

e, p.c.:

Al Vice Sindaco

Al Segretario - Direttore Generale

**Oggetto:** Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente non dirigente del comparto.

Con la presente si trasmette all'attenzione delle SS.LL. la proposta di pre-intesa redatta in conformità alle risultanze dell'incontro svoltosi in data 16 gennaio u.s., composta dalla seguente documentazione:

Allegato A: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di parte normativa, per il personale dipendente non dirigente del comparto.

Allegato B: Documenti progettuali recanti le modalità di applicazione e gestione degli istituti previsti dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con particolare riferimento agli strumenti per il riconoscimento e l'erogazione del salario accessorio relativo ai premi di produttività e ai correlati modelli organizzativi del lavoro per l'area Tecnico-Amministrativa, per l'area Polizia Locale di Roma Capitale e per l'area Educativa e scolastica.

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

Dott. Gianluca Viggiano



**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 valutazione del personale

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

#### **Titolo IV**

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

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

#### **Titolo V**

##### **Valorizzazione del merito e della produttività**

- Art. 14 Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale
- 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 premiale e di incentivazione 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 Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale

Art. 33 Previdenza complementare

Art. 34 Medicina preventiva

**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 da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse decentrate annualmente disponibili, ai sensi di legge e di CCNL, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

## **Art. 3**

### **Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto produce effetti per tre anni, decorrenti dal 1 febbraio 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 sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.
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, almeno una volta all'anno, 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 miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

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 dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento 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;
- 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'oggettivo e necessario incremento, ove possibile, delle prestazioni richieste al personale che residua in servizio.

5. I residui delle risorse stanziate 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, ai sensi e nei limiti previsti dalla vigente disciplina di CCNL.

## **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 previo esame congiunto, per le necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori.

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

3. L'efficacia delle pre-intese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.

4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate annuali di cui ai precedenti commi da 1 a 3 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.

5. 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.

6. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili ai premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

## **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 possono trovare 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 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 veicolate tramite il 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 dell'effettività della partecipazione al lavoro e 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 valutazione del personale**

## **Art. 10**

### **Ambiti, elementi e criteri per la valutazione**

1. Il sistema integrato di valutazione del personale di Roma Capitale, adottato con appositi atti dell'Ente e al quale, in questa sede, è fatto compiuto rimando, è volto, prioritariamente, alla misurazione degli apporti di ciascun dipendente, in termini di capacità espresse, prestazioni rese e risultati conseguiti, in relazione a obiettivi individuali e/o di gruppo e/o di struttura.
2. Gli ambiti gestionali più direttamente collegati alla misurazione delle prestazioni dei dipendenti coincidono con quelli finalizzati all'erogazione dei servizi e all'attuazione dei progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale della macchina amministrativa. Pertanto, gli esiti del monitoraggio di tali ambiti costituiscono il riferimento per programmare le attività di miglioramento quali-quantitativo dei servizi alla cittadinanza, nonché valutare le prestazioni del personale coinvolto, per ciascuno in relazione al livello di inquadramento e relative attese prestazionali, nel perseguimento di dette aree di risultato.

6. Il procedimento di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati, è articolato come segue:

- a) definizione, da parte del dirigente, delle prestazioni e dei risultati attesi, in coerenza con i contenuti degli atti di programmazione della struttura/U.O. di appartenenza;
- b) monitoraggio infra-annuale dell'andamento gestionale e, ove necessario, rimodulazione dei contenuti;
- c) valutazione delle prestazioni e degli apporti dei dipendenti ai risultati delle attività/servizi/processi, formalizzata con apposita scheda a cura del Dirigente responsabile;
- d) doppio grado di valutazione: prima istanza ed eventuale riesame.

#### **Art. 11**

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

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente, secondo i criteri generali di cui all'articolo 10.

2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione decentrata annuale, sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.

#### **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'eventuale attivazione delle selezioni per 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 e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

3. In ragione dell'esigenza di salvaguardare adeguati margini di flessibilità nel finanziamento annuale degli istituti correlati all'incentivazione di specifiche prestazioni e della produttività, la progressione di cui al comma 1 può intervenire esclusivamente a valere sulle risorse a essa già destinate nelle pregresse annualità, fatta salva l'esigenza, da verificare in sede di contrattazione decentrata annuale, di destinare la quota delle stesse che si libera, nel tempo e per effetto della cessazione dal servizio dei relativi percettori, a differenti finalità.

### **Art. 13**

#### **Modalità e criteri di attuazione delle selezioni**

1. La progressione di cui all'articolo 12 ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

2. Può partecipare alle selezioni 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. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita o di collocazione fuori ruolo, che ne sospendono la decorrenza a tali fini. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno diciotto mesi di effettivo 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 alle selezioni e di valutazione del personale ai fini del relativo conseguimento.

4. Non possono comunque partecipare alla selezione 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 giudiziale definitivo.

**Titolo V**  
**Valorizzazione del merito e della produttività**

**Art. 14**  
**Sistema premiale per il miglioramento dei servizi**  
**e l'incremento della produttività generale**

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle 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 del comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.
2. I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1, tengono conto della priorità degli interventi e dei risultati da conseguire, nei diversi ambiti gestionali/funzionali, nonché dello specifico impegno richiesto ai dipendenti.
3. La quota del fondo di cui all'articolo 6, comma 6, destinata al costante sostegno delle politiche finalizzate al consolidamento e al miglioramento dei servizi, è prioritariamente destinata:
  - a) al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della produttività, dei costanti apporti del personale, rilevati a livello individuale, di gruppo e/o di Struttura, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il consolidamento e miglioramento dei livelli *standard* dei servizi, in situazioni di costante e progressiva contrazione degli organici disponibili;
  - b) all'erogazione aggiuntiva di specifici premi e incentivi, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori critici e/o prioritari per l'Amministrazione, nonché del significativo efficientamento, innovazione e semplificazione dei processi organizzativi e/o di lavoro, con particolare riguardo alla quantità e qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.
4. L'erogazione degli incentivi di cui al comma 3, lett. a), avviene, previa verifica dell'effettivo svolgimento delle prestazioni programmate nell'ambito dei compiti assegnati dal dirigente con gli atti gestionali, di norma con periodicità infra-annuale per una quota dell'incentivo individuale disponibile, nonché, per la rimanente parte, a seguito dell'esame dei risultati a consuntivo a fine esercizio.

5. A valere sulle risorse eventualmente ancora disponibili, dopo la quantificazione della parte delle stesse da destinare alle finalità di cui al comma 3, lett. a), sono previsti ulteriori premi di risultato da erogare al personale che, a fronte di progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, corredati da parametri di riferimento e correlati indicatori idonei a misurare l'effettivo livello di conseguimento dei risultati, abbia concorso al raggiungimento dei medesimi. La determinazione dei premi è stabilita in base al livello di realizzazione del progetto e/o delle attività, nonché al grado rilevato di apporto individuale, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 11.

6. 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, ai sensi dell'articolo 6, comma 6, ultimo periodo.

#### **Art. 15**

##### **Pianificazione di struttura**

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

1. In coerenza con il modello di programmazione e pianificazione gestionale dell'Ente, sono definite le modalità e i tempi per la pianificazione e gestione degli obiettivi di miglioramento della produttività, nonché la loro correlazione e integrazione con i contenuti del "Ciclo della *performance*".

2. I singoli dirigenti, sulla scorta di quanto previsto al comma 1, identificano e formalizzano le aree di risultato, nonché le attese in termini di prestazioni e comportamenti organizzativi per i dipendenti loro assegnati, ai fini della valutazione, di cui all'articolo 10.

3. Le aree di risultato e le prestazioni attese di cui al comma 2 sono portate, con idonei mezzi e modalità, a conoscenza del personale interessato.

#### **Titolo VI**

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

#### **Art. 16**

##### **Posizioni organizzative**

1. L'Ente istituisce e attiva, compatibilmente con le risorse disponibili nella parte stabile del fondo e con gli atti di ripartizione e destinazione delle stesse, posizioni organizzative, ai sensi delle vigenti disposizioni di CCNL, intese quali ruoli di articolazione direttiva delle funzioni e

delle linee di produzione, sia finali che di supporto professionale e di *staff*, secondo canoni di professionalità e specializzazione, nonché di rilevante ed essenziale forte orientamento ai risultati. Le stesse sono allocate, prioritariamente, negli ambiti organizzativi che richiedono tempestività decisionale e di intervento, secondo gerarchie e/o articolazioni funzionali poste a presidio di rilevanti *output* erogativi di servizio, ovvero di peculiari funzioni di progetto, anche legate ad esigenze programmatiche, nonché di controllo e supporto agli organi.

2. Nell'ambito di quanto previsto dal comma 1 e nel rispetto del vigente CCNL, possono essere istituite posizioni organizzative deputate:

- a) allo svolgimento di funzioni di coordinamento di ambiti organizzativi di particolare complessità, caratterizzati da elevato grado di autonomia gestionale e operativa;
- b) alla gestione di progetti e processi di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale richiedenti competenze elevate e di tipo specialistico specialistiche,;
- c) all'assunzione di particolari responsabilità di staff nel campo dello studio, della ricerca, dell'analisi e della valutazione di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

3. Le posizioni organizzative di cui al presente articolo sono caratterizzate, nell'ambito delle relative declaratorie e tipologie previste dal vigente CCNL, dai seguenti elementi:

- a) potenziamento e maggiore specificazione di ruolo e di funzione nell'articolazione organizzativa dell'Ente;
- b) adeguata autonomia e rilevanti poteri gestionali dei processi e dei procedimenti;
- c) delega formale di attività gestionale e d'ufficio;
- d) forte orientamento ai risultati, da prefigurare e definire in stretta e strumentale correlazione ai piani, ai programmi e agli obiettivi annuali e pluriennali di Ente, così come declinati per la Struttura di riferimento.

4. Nell'ambito dell'Area Educativa e Scolastica e del Corpo di Polizia Locale, per le finalità rappresentate nei relativi atti di organizzazione funzionale ed erogativa, sono previste specifiche posizioni organizzative. L'attivazione delle stesse risponde alla necessità di disporre di referenti in possesso di facoltà gestionali, caratterizzate da un grado di autonomia gestionale e operativa che, nell'ambito della delega ricevuta, assicurino il conseguimento di rilevanti aree di risultato, ovvero l'attuazione degli obiettivi di prossimità del servizio all'utenza e la relativa tempestività e speditezza di risposta.

5. I criteri di individuazione del personale da incaricare sulle posizioni organizzative sono recati da apposito regolamento dell'Ente, adottato nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

#### **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, nell'ambito dell'Area Tecnico-Amministrativa, 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 settori di attività contrassegnate da rilevante dimensione gestionale, adeguatamente regolamentata.

## 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>Area Tecnico-Amministrativa</b>	<b>Retribuzione di posizione</b>	<b>Retribuzione di risultato (25%)</b>	<b>Totale</b>
posizioni organizzative di fascia A	11.300	2.825	14.125
posizioni organizzative di fascia B	9.200	2.300	11.500
<b>Area Educativa e Scolastica</b>	<b>Retribuzione di posizione</b>	<b>Retribuzione di risultato (25%)</b>	<b>Totale</b>
posizioni organizzative servizi educativi e scolastici	9.200	2.300	11.500
<b>Polizia Locale</b>	<b>Retribuzione di posizione</b>	<b>Retribuzione di risultato (25%)</b>	<b>Totale</b>
Responsabile/Coordinatore di sezione	12.911,42	3.227,86	16.139,28

3. La retribuzione di risultato è erogata annualmente, previa misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati attesi, in applicazione del sistema integrato di valutazione del personale.
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.

## Art. 19

### Incarichi di specifica responsabilità

1. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di riferimento procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e – ove utile o necessario – delle posizioni organizzative. In ogni caso, l'assetto dei ruoli di area direttiva è assicurata in stretta rispondenza alle esigenze di riordino delle funzioni direttive delle strutture, 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 merito professionale.

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 dirigenziali di preposizione; le relative determinazioni sono assunte con atto formale e sono espressione delle prerogative datoriali.

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 insiemi 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 personale di categoria C – € 1.300, per le attività previste dalla relativa disciplina funzionale e organizzativa;
- b) incarichi di specifica responsabilità, conferiti al personale appartenente alla famiglia professionale "vigilanza" e inquadrato nella cat. C, 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;
- c) raccordo operativo di squadra, attribuita a personale di categoria C e B, cui corrisponde una indennità annua di € 500 (conduzione di squadre/gruppi di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, tra i quali: Autoparco, Servizio Giardini, Musei).

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.

## **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, C e D, non titolare di posizione organizzativa, 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, C e D, 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 ai messi notificatori, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

3. Tale indennità, erogata con cadenza annuale, non è cumulabile con le indennità di cui al precedente articolo 19, comma 5.

## **Titolo VII**

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

## **Art. 21**

### **Turnazioni**

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 presso la "Casa comunale".

3. 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.

4. Potranno essere individuate, mediante appositi progetti di organizzazione dei servizi, ulteriori aree di turnazione del personale, ove ricorrano i relativi presupposti, quali gli Uffici/Sportelli al Pubblico, a fronte di servizi diretti a cittadini e imprese che effettuino orari di apertura al pubblico uguali o superiori a dieci ore giornaliere.

## **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 che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento.

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.

#### **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 improgrammabilità 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. In fase di prima applicazione, sono individuate, quali mansioni esposte a specifico disagio ai sensi del comma 1, quelle svolte dal personale assegnato ai servizi di *front office* dell'Amministrazione, per il tempo di effettiva adibizione alla relazione con il pubblico, 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.

3. 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, commi da 4 a 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 giugno 2015.

#### **Art. 27**

##### **Sistema premiale e di incentivazione in fase di prima applicazione**

1. L'Amministrazione, nell'ambito della programmazione generale e delle relative priorità d'intervento, individua le aree funzionali e di servizio in cui attivare appositi Progetti di miglioramento quali - quantitativo dei servizi, ai sensi dell'articolo 5, comma 4, lett. a) e b), cui sono riservate apposite quote del fondo;
2. In fase di prima applicazione, i progetti di cui al comma 1, che trovano finanziamento nel fondo 2015, sono dedicati ad attività di miglioramento dei servizi ai cittadini e alle imprese di:
  - 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 e fruizione dei beni culturali,
- e. gestione delle strutture produttive dei mercati all'ingrosso,
- f. efficientamento del servizio effettuato dal personale autista.

3. Le Strutture funzionalmente competenti predispongono, a tal fine, appositi progetti, che individuano gli standard di miglioramento e i correlati indicatori di misurazione dei risultati per la verifica a consuntivo. Reca, inoltre, il numero delle unità di personale coinvolto, secondo principi di pari opportunità, la stima delle risorse necessarie alla remunerazione dei dipendenti, secondo il livello di effettivo conseguimento dei risultati programmati e il grado rilevato di apporto individuale.

4. la misurazione e valutazione degli apporti individuali tengono conto anche della flessibilità richiesta dagli obiettivi del progetto, in termini di ampiezza dell'arco orario delle prestazioni.

## **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.

#### **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, saranno annualmente quantificati, in sede di contrattazione decentrata integrativa, i limiti di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse di cui al presente articolo, superati i quali non è dovuto, al personale interessato dalla relativa aspettativa retributiva, alcun altro compenso a titolo di premio di produttività 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.
5. Il presente articolo troverà applicazione in seguito alla prima applicazione e messa a regime della presente nuova disciplina decentrata, mediante apposite intese integrative della stessa, con decorrenza dall'esercizio 2016.

### **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. Su richiesta di ciascuna organizzazione sindacale o della R.S.U., la parte pubblica convoca le rappresentanze medesime per lo svolgimento dell'esame congiunto sui possibili riflessi delle scelte di cui al presente comma sulle politiche retributive accessorie dell'Ente.
2. In dipendenza delle scelte organizzative e degli esami condotti ai sensi del comma 1, le parti concordano in sede decentrata, ove utili o necessari, gli interventi di adeguamento del presente contratto decentrato, e sue successive modifiche e integrazioni, allo scopo di allineare a dette scelte le discipline di gestione economica del personale.

### **Art. 32**

#### **Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale**

1. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14/9/2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL del 22/1/2004, al personale dipendente in posizione di distacco sindacale è riconosciuta la retribuzione accessoria goduta, al momento del distacco, a titolo di posizione organizzativa, di incarico di specifiche responsabilità e/o di produttività.
2. Al personale già in distacco sindacale, al momento dell'entrata in vigore del presente contratto, è conservato il livello in godimento di retribuzione accessoria, per i titoli di cui al precedente comma 1 e per gli istituti a questi equiparabili e, comunque, remunerativi delle stesse mansioni e dei medesimi incarichi.

### **Art. 33**

#### **Previdenza complementare**

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 previdenza complementare 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. 34**

##### **Medicina preventiva**

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.

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

Il progetto di riordino della disciplina decentrata promuove l'incentivazione della produttività, volta a perseguire politiche di valorizzazione e riconoscimento del merito professionale, a supporto del consolidamento e del 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; nonché, per i servizi prioritari, di quote di dipendenti coinvolti per l'accrescimento e/o l'innovazione dei servizi.

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

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

Pur nell'ambito dell'omogeneità applicativa di alcune regole generali, in relazione alle specificità funzionali e ai correlati output di servizio, i contenuti e le modalità di rilevazione della produttività trovano specifiche applicative 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.

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.

La produttività è distinta nelle seguenti tipologie:

**Produttività collegata al consolidamento e miglioramento delle prestazioni di tutti i servizi** che trova esplicitazione nelle sezioni I-II e III dell'allegato B

**Produttività a progetto per l'accrescimento dei servizi e/o l'innovazione delle modalità di gestione dei servizi prioritari** che in sede di prima applicazione è destinata ad attività di miglioramento dei servizi ai cittadini e alle imprese, per le seguenti finalità:

- efficacia del modello organizzativo dei servizi al pubblico;
- presidio del territorio svolto dalla Polizia locale,
- efficacia del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici,
- sorveglianza e fruizione dei beni culturali,
- gestione delle strutture produttive dei mercati all'ingrosso,
- efficientamento del servizio effettuato dal personale autista.

I relativi progetti trovano finanziamento nel fondo 2015, nei limiti della capienza dello stesso, e sono predisposti dalle strutture funzionalmente competenti.

In relazione alle significative novità introdotte dalla nuova disciplina decentrata, l'Amministrazione assume l'impegno di svolgere un attento e congruo periodo di monitoraggio dell'impatto e dell'efficacia della disciplina decentrata, con particolare riguardo ai fattori di valutazione della produttività, relativi pesi e indicatori di misurazione; agli istituti a carattere indennitario, agli impatti retributivi della nuova disciplina; all'assorbimento delle risorse del fondo delle diverse voci retributive, all'efficienza e all'efficacia degli orari di lavoro e di servizio del settore anagrafico.

## **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.

Il presente sistema si applica al personale tecnico amministrativo e al personale di cat. B della famiglia educativa e scolastica.

Gli importi dei premio di produttività sono individuati pro quota, differenziati per categoria di appartenenza; sono, altresì, previsti 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 6, lett. c) 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:

<b>Categoria</b>	<b>% quota prestazioni rese</b>	<b>% quota risultati di U.O.</b>
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 nei limiti della quota massima individuale prevista, entro il primo semestre dell'anno successivo.

A seguito della valutazione periodica 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 a livello di U.O.

**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 resa	Tasso di assenza dal servizio (****)	30
<b>Totale</b>			<b>100</b>

<b>Eventuale obiettivo individuale o di gruppo, correlato alle attività di assegnazione</b>	<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:**

<b>Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale</b>	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:**

<b>Aree di valutazione</b>	<b>Fattore</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Valori Cat. C</b>
<b>Flessibilità della prestazione</b>	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 (**)	
	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
<b>Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati</b>	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 resa	Tasso di assenza dal servizio (****)	30
<b>Totale</b>			<b>100</b>

<b>Eventuale obiettivo individuale o di gruppo, correlato alle attività di assegnazione</b>	<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:**

<b>Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale</b>	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:**

<b>Are di valutazione</b>	<b>Fattore</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Valori Cat. D</b>
<b>Flessibilità della prestazione</b>	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
<b>Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati</b>	Rispetto dei compiti connessi al ruolo e previsti dagli atti e provvedimenti di organizzazione del lavoro	Assenza/presenza di formali rlievi del Dirigente,	5
	Livello delle prestazioni attese, 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
<b>Totale</b>			100

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

<b>Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale</b>	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:

<b>Orario pomeridiano</b>	<b>Punteggio di riferimento</b>
≥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.

<b>(****) Tasso di assenza</b>	<b>Punti</b>	<b>Giorni trimestre (su di 22 gg lavorativi mese)</b>
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

Le assenze dal servizio per ferie, recupero festività soppresse e recupero di ore già lavorate, sono computate quali presenze, ai fini dell'applicazione del fattore "Continuità della prestazione resa" e dell'indicatore "Tasso di assenza dal servizio".

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 consentono di collocare i dipendenti nelle seguenti quattro 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	(90,01%-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 dalla misurazione del contributo reso per due distinti periodi valutazione del medesimo anno, in termini di apporto partecipativo agli obiettivi di produttività.

### **1.3 Produttività a progetto per l'accrescimento dei servizi e/o l'innovazione delle modalità di gestione dei servizi prioritari**

L'istituto è preordinato al riconoscimento del merito e 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 e misurare i concreti risultati realizzati.

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 contenente i seguenti elementi essenziali:

- a) titolo progetto
- b) finalità
- c) ambito di applicazione/aree di intervento
- d) obiettivi di miglioramento collegati a parametri misurabili
- e) numero partecipanti
- f) modalità di individuazione dei dipendenti
- g) risultati attesi
- h) indicatori di misurazione dei risultati attesi dal progetto
- i) modalità di monitoraggio e misurazione periodica dei risultati
- j) fasce di valutazione dell'apporto dei singoli
- k) stima dei premi individuali

In sede di prima applicazione i Progetti, per l'area tecnico – amministrativa, sono destinati ad attività di miglioramento dei servizi ai cittadini e alle imprese, per le seguenti finalità di intervento:

- efficacia del modello organizzativo dei servizi al pubblico;
- sorveglianza e fruizione dei beni culturali,
- gestione delle strutture produttive dei mercati all'ingrosso,
- efficientamento del servizio effettuato dal personale autista.

Tali progetti trovano finanziamento nel fondo 2015, nei limiti della capienza dello stesso, e sono predisposti dalle strutture funzionalmente competenti.

#### **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, in relazione all'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, 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, per i quali è prevista la corresponsione di una indennità pari ad € 2.500,

**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 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;

- 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

Le suddette articolazioni dei turni di lavoro saranno oggetto di un congruo periodo di monitoraggio per valutare la congruità e adeguatezza degli stessi, ovvero procedere alle eventuali rimodulazioni, sulla base dei flussi dell'utenza e degli effetti dell'utilizzo di strumenti innovativi di regolazione degli stessi.

Ferme restando le attuali tipologie orarie, si precisa che l'introduzione dell'organizzazione del lavoro in turni, come sopra indicato, dà diritto alla corresponsione del buono pasto al personale che opera sia nel turno antimeridiano che nel turno pomeridiano, purché l'orario del turno sia integralmente reso.

## 2. AREA EDUCATIVA E SCOLASTICA

I Nidi e le Scuole dell'Infanzia capitoline perseguono un'alta qualità educativa ed organizzativa anche attraverso la professionalità delle figure ivi operanti nel raggiungimento di obiettivi ritenuti oggi irrinunciabili: *centralità del bambino nella progettazione dei percorsi educativo-didattici, legame con la famiglia ed il territorio, Progetto Educativo e Piano dell'Offerta Formativa, promozione di contesti educativi, di attività di ricerca e di sviluppo dell'innovazione didattica, documentazione e monitoraggio dei processi attivati.*

Potendosi considerare conclusa la fase di sperimentazione dei modelli organizzativi introdotti nel primo decennio degli anni duemila, Roma Capitale intende pervenire ad un consolidamento delle declinazioni dei modelli stessi manifestatisi maggiormente efficaci, al fine di garantire l'innalzamento della qualità dei servizi educativi e scolastici nonché l'efficientamento dell'azione amministrativa.

La finalità è quella di sorreggere il modello di gestione dei servizi educativi e scolastici, improntandolo a criteri di flessibilità, al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse finanziarie, al contempo salvaguardando il livello quali-quantitativo del servizio offerto alla collettività.

In tale quadro, il Dipartimento ha individuato i modelli organizzativi che negli anni sono risultati più efficaci e li ha resi noti ai servizi, affinché siano adottati da ciascun gruppo educativo/collegio docenti, ed eventualmente calibrati sulla base delle esigenze del servizio, tenuto conto delle necessità rilevabili dalla tipologia dell'utenza, del contesto territoriale e logistico di riferimento e dell'esigenza di conciliare tempi di vita e lavoro.

Nel caso in cui i Modelli Organizzativi indicati dal Dipartimento Servizi Educativi e Scolastici, Giovani e Pari Opportunità vengano parzialmente modificati dai Gruppi Educativi / Collegi Docenti, in relazione alle specificità del servizio, dette modifiche dovranno essere adeguatamente motivate e sottoposte all'approvazione del Dipartimento stesso.

Le tipologie orarie, attualmente ritenute più efficaci - con riferimento alle capienze, agli orari di apertura e al personale assegnato (escluso quello per l'integrazione) - che dovranno essere adottate dai servizi sono le seguenti:

### **Nidi**

2 giorni 6,5 h. – 2 giorni 5,5 h. – 1 giorno 6 h.

o in alternativa 2 giorni 7 h. – 2 giorni 5h. – 1 giorno 6 h. (con erogazione del buono pasto nelle giornate di 7 ore a contatto con i bambini e 30 min. di riposo)

### **Scuole dell'Infanzia**

2 giorni 6 h. – 3 giorni 5 h.

o, in alternativa, 1 giorno 6 h. - 2 giorni 5,5 h. - 2 giorni 5 h.

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/giugno 2015 sarà dedicato alle 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 seguito della sottoscrizione della pre-intesa, si svolgerà, previa costituzione di un tavolo tecnico "Amministrazione-OO.SS.", un'attività di analisi e monitoraggio volta ad individuare misure 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, anche in termini di efficienza, efficacia ed economicità;
- 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.

Gli esiti del lavoro del Tavolo tecnico, saranno oggetto di costante rendicontazione periodica al tavolo centrale di confronto tra l'Amministrazione e le OO.SS., nonché agli Organi di Alta Direzione politica e gestionale dell'Ente.

Il lavoro del tavolo tecnico 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.

Le suddette fasi saranno supportate dai dati e dalle informazioni sull'andamento gestionale dei servizi, al fine di garantire la completezza e la coerenza delle analisi svolte.

Per il periodo gennaio/agosto 2015, gli istituti contrattuali finalizzati all'erogazione del salario accessorio, saranno declinati sulla base di indicatori strettamente correlati alle misure organizzative poste in essere, con l'obiettivo prioritario di contenere il fenomeno delle assenze e sostituzioni "brevi" del settore, che sarà oggetto di un monitoraggio costante i cui esiti saranno mensilmente comunicati agli Organi di Alta Direzione politica e gestionale dell'Ente.

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

In tale contesto organizzativo e gestionale ed in una logica di armonizzazione con gli strumenti adottati per le altre aree funzionali dell'Ente - fermo restando che gli istituti di carattere generale trovano disciplina nell'articolato contrattuale, ovvero nella disciplina organizzativa dell'Ente - è prevista, per le educatrici dei nidi e le insegnanti delle scuole dell'infanzia, l'applicazione dei seguenti istituti contrattuali:

## 2.1 PRODUTTIVITA'

### A) Area di risultato "Personale"

La **produttività collegata all'area di risultato personale** si applica a tutto il personale educativo e scolastico con qualifica da C1 a C5, profili professionali di **educatori/insegnanti**:

Arete di valutazione	Fattore	Indicatore	Pesi cat. C	Cat. C incaricati sp. resp.
Flessibilità della prestazione	Rispetto del modello organizzativo nelle sue diverse articolazioni orarie	% dei moduli orari collocati nelle fasce previste escludendo i cambi turno che garantiscono la continuità del servizio (*)	30	20
	Contributo alla soluzione delle criticità organizzative dei servizi, con particolare riferimento all'organizzazione degli orari di ingresso e di uscita per garantire la qualità del servizio	Rapporto tra: n. giornate in cui è stato necessario provvedere / n. giornate in cui è stata data la disponibilità	20	20
Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati	Livello delle prestazioni assicurate dall'educatore/insegnante rispetto al ruolo, in relazione al modello gestionale di struttura educativa o scolastica	Valutazione del Dirigente con riferimento agli strumenti di pianificazione operativa di struttura	10	10
	Continuità della prestazione resa	Tasso di assenza dal servizio (**)	40	40
	<i>Particolare apporto professionale in virtù della competenza acquisita (solo per incaricati di specifiche responsabilità)</i>	<i>Valutazione del Dirigente con riferimento agli strumenti di pianificazione operativa di struttura</i>		10

**(\*) Percentuale dei moduli orari collocati nelle fasce previste**

Maggiore o uguale a 75%, punti 30

Maggiore o uguale al 60% e minore di 75, punti 20

Maggiore o uguale al 40% e minore di 60%, punti 10

Inferiore al 40%, punti 0

**(\*\*) Tasso di assenza**

Tasso di assenza	Punti
0 - 7,00%	Punti 40
7,01% - 14,99%	Punti 35
15,00% - 19,99%	Punti 30
20,00% - 29,99%	Punti 20
30,00% - 49,99%	Punti 10
≥ al 50,00%	Punti 0

B) Area di risultato "Organizzativa" (di struttura)

La produttività collegata all'area di risultato organizzativa (di struttura) si applica a tutto il personale educativo e scolastico con qualifica da C1 a C5 ed è valutata sulla base di indicatori predefiniti di:

- *efficacia*
- *efficienza*
- *customer satisfaction*

al fine di tenere in equilibrata considerazione tutte le componenti che concorrono al sistema qualità.

<b>Miglioramento dei livelli di efficienza e efficacia dei servizi</b>	Livello di conseguimento dei risultati, con riferimento alla struttura educativa o scolastica di assegnazione	Programmazione/organizzazione del funzionamento delle strutture\indicatori	100	100
		Programmazione/rendicontazione obiettivi e linee guida e progetti del Dipartimento competente		

In particolare, l'**efficienza** è valutata sulla base dei seguenti 4 indicatori:

- Indice di utilizzo della struttura educativa o scolastica, inteso come rapporto tra il numero dei bambini iscritti nella singola struttura e la ricettività della struttura stessa;
- Grado di fruizione della struttura educativa o scolastica, inteso come rapporto tra il numero di bambini frequentanti la singola struttura ed il numero di bambini iscritti alla struttura stessa;
- Indice di sostituzione del personale educativo e scolastico, inteso come rapporto tra il numero di supplenze assegnate nella giornata alla singola struttura ed il numero delle educatrici o insegnanti della struttura stessa;
- Rapporto medio educatore/insegnante – bambino, inteso come rapporto tra il numero di bambini frequentanti la struttura ed il numero delle educatrici o insegnanti effettivamente presenti nella struttura stessa nel periodo di riferimento.

L'**efficacia** è invece valutata sulla base dei seguenti 4 indicatori:

- Indice di realizzazione, valutato come analisi dei risultati raggiunti rispetto alle linee guida fissate;
- Analisi dell'*outcome*, intesa quale valutazione dello scostamento dei risultati dallo standard operativo cittadino;
- Efficacia relativa, quale risultato delle rilevazioni di customer satisfaction, basate sull'impiego dei seguenti strumenti:
  - carta dei servizi
  - questionari di struttura
- Tasso di abbandono, inteso come rapporto, nel periodo di riferimento, tra il numero dei bambini decaduti o rinunciatari o trasferiti ed il numero dei bambini iscritti nella singola struttura. Tale indicatore è preso in considerazione qualora superi il 30% degli iscritti.

## 2.2 SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Candidati all'assegnazione dell'incarico di responsabilità sono educatori ed insegnanti in categoria da C2 a C5, da individuarsi, a domanda degli interessati, mediante valorizzazione – in via prioritaria – dell'esperienza acquisita nell'ambito del settore educativo e scolastico, per 2.000 unità di personale.

In relazione alla necessità di ottimizzare l'organizzazione dei servizi educativi e scolastici, si prevede il conferimento di incarichi di specifica responsabilità finalizzati allo svolgimento delle seguenti attività di supporto alla *governance* dei servizi educativi e scolastici:

1. supporto all'elaborazione ed attuazione dei Progetti Educativi di Nido e dei Piani dell'Offerta Formativa della Scuola dell'Infanzia
2. cura dei rapporti di rete con le scuole/nidi afferenti all'Ambito
3. supporto alle attività di progettazione e di successiva attuazione degli indirizzi deliberati dagli Organi Collegiali
4. contatti di secondo livello con l'utenza in merito all'accoglienza e alle informazioni generali sul servizio
5. attività di rilevazione dei flussi di presenza dei bambini
6. attività di affiancamento per garantire il migliore supporto alla fase di ambientamento dei bambini.

Presso ciascuna struttura, in correlazione alla consistenza della stessa (numero delle sezioni e degli iscritti), sono individuati uno o più incaricati di specifiche responsabilità.

E' prevista, a regime, una distribuzione omogenea degli incaricati di specifica responsabilità presso i servizi educativi e scolastici (nidi e scuole dell'infanzia). A tal fine, per un triennio (anni scolastici 2015/2016, 2016/2017 e 2017/2018), nell'ambito delle annuali procedure di trasferimento del personale educativo e scolastico, saranno introdotti punteggi e priorità nell'accoglimento delle istanze volti ad agevolare, nel rispetto del generale principio della continuità didattica, l'omogenea presenza della figura dell'incaricato di specifiche responsabilità.

### **3. AREA POLIZIA LOCALE**

#### **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 servizi la cui complessità superi le potenzialità operative delle singole UU.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)

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 prestate 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 fruito 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 collegata al consolidamento e miglioramento delle prestazioni di tutti i servizi**

#### **Produttività a progetto per l'accrescimento dei servizi e/o l'innovazione delle modalità di gestione dei servizi prioritari**

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:

Categoria	% quota prestazioni rese	% quota risultati di U.O.
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 nei limiti della quota massima individuale prevista, entro il primo semestre dell'anno successivo.

A seguito della valutazione periodica 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 a livello di U.O.

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

Aree di valutazione	Fattore	Indicatore	Valori Cat. C
<b>Flessibilità della prestazione</b>	Disponibilità a rendere flessibili l'orario e il turno di lavoro per la copertura dei servizi programmati nell'attività normalmente svolta (****);	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.	Percentuale di attività prestata in esterno (**)	30
	Contributo alla soluzione delle criticità emergenti durante l'espletamento del servizio/attività	Capacità dimostrata (*)	10
<b>Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati</b>	Rispetto delle disposizioni impartite Correttezza e completezza degli adempimenti di competenza rispetto all'attività programmata, in relazione ai ruoli, ai compiti/attività assegnati nell'ambito delle direttive gestionali	Rilievi formali del Dirigente	10
	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).	Ritardi o rallentamenti nelle attività del trimestre (*)	10
	Continuità della prestazione resa	Tasso di assenza dal servizio (***)	30
<b>Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale</b>	Livello di conseguimento della U.O.	Programmazione/rendicontazione matrice servizi\indicatori	100
		Programmazione/rendicontazione obiettivi e attività dei progetti di ente	

Modalità di applicazione dei fattori/indicatori:

(\*) 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

(\*\*\*\*) 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:

Aree di valutazione	Fattore	Indicatore	Valori Cat. D
<b>Flessibilità della prestazione</b>	Capacità di contribuire alla soluzione delle criticità organizzative e dei servizi	Capacità riscontrata (*)	10
	Capacità di assicurare la flessibilità nella programmazione e gestione dei turni e degli orari di lavoro, al fine di garantire la copertura dei servizi.	Flessibilità riscontrata (*)	10
<b>Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati</b>	Correttezza e completezza degli adempimenti di competenza rispetto all'attività programmata, in relazione ai ruoli, ai compiti/attività assegnati nell'ambito delle direttive gestionali	Rilievi formali del Dirigente	25
	Capacità nell'assicurare la tempestività delle attività relative al settore di competenza e il rispetto della tempistica degli adempimenti, ai fini dell'efficacia dei servizi e delle prestazioni all'utenza (interna o esterna).	Ritardi o rallentamenti nelle attività del trimestre (*)	25
	Continuità della prestazione resa	Tasso di assenza dal servizio (**)	30
<b>Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale</b>	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 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	<b>90 - 100</b>	95%	100%
2. Buona	<b>80 - 89,99</b>	85%	90%
3. Adeguata	<b>70 - 79,99</b>	75%	80%
4. Sufficiente	<b>50 - 69,99</b>	20%	25%
5. Non Adeguata/ Non Valutabile	<b>0 - 49,99</b>	0	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 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 .

Stima delle quote di produttività:

<b>"D"</b> <b>Responsabile di Sezione</b>	<b>2.800,00</b>
<b>"D"</b> <b>Responsabile di Reparto</b>	<b>1.800,00</b>
<b>"D"</b> <b>Responsabile di singola unità di Reparto</b>	<b>600,00</b>
<b>"C"</b>	<b>1.000,00</b>

### 3.4 PRODUTTIVITA' A PROGETTO

La produttività a progetto è una componente distinta e aggiuntiva rispetto alla produttività di sistema, finalizzata al accrescimento o innovazione dei servizi prioritari, correlati a specifiche aree/ambiti di intervento peculiare impatto per l'utenza, con l'obiettivo di garantire un elevato standard di servizi forniti alla cittadinanza, anche nelle particolari circostanze in cui, di norma, si prevede l'impiego di ridotti contingenti di personale.

Il progetto di produttività finalizzata 2015 per il Corpo assume la denominazione "Sicurezza urbana e legalità".

Le aree di intervento sono individuate per le seguenti attività: polizia amministrativa, polizia stradale e polizia socio-ambientale.

L'obiettivo è costituito dal rafforzamento del presidio del territorio sulle 24 ore.

L'accesso è garantito, nell'ambito della programmazione dei servizi, a tutti i dipendenti.

La corresponsione dei premi non può essere cumulata con la retribuzione per lavoro straordinario.

Gli indicatori di misurazione delle attività saranno costituiti dal numero dei controlli, sopralluoghi e sanzioni.

La valutazione del contributo del singolo dipendente all'attuazione del progetto avverrà sulla base dei dati trimestrali, che attestano lo stato di avanzamento del medesimo.

Il Comando del Corpo assicura il costante monitoraggio dell'andamento degli indicatori che attestano lo stato di attuazione del progetto.

La valutazione del contributo del singolo all'attività trimestrale non ha un collegamento diretto e automatico con l'andamento periodico degli indicatori, in quanto è esercitata dal dirigente di riferimento, sulla base della verifica dei livelli di partecipazione e del contributo individuale assicurato per il rafforzamento del presidio del territorio.

Ai fini della realizzazione del progetto, per l'anno 2015, viene stanziata la somma di 8.850.000,00 euro.

### 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 predette posizioni organizzative accedono, in sede di prima attuazione, coloro che attualmente ricoprono la posizione di lavoro "Responsabili del Coordinamento di Sezioni", in relazione alla professionalità ed esperienza maturate nel ruolo, a seguito di procedure concorsuali espletate.

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, con atto formale del dirigente, un incarico di specifica responsabilità, volto ad assicurare i livelli di efficienza ed efficacia dei servizi istituzionali resi.

Tale personale è individuato tra coloro che hanno maturato una particolare competenza in posizione apicale di categoria 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 6, lett. c) e all'art. 20, commi 1 e 2 del CCDI (deliberazione G.C. n. 309/2014)

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.

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		
<b>Totale FONDO 2014</b>	<b>88.855.907,72</b>		
Stima riduzione 2014 art. 9, c. 2, DL 78/2010	1.685.157,07	ipotesi % riduzione 2014	1,09
<b>Totale stimato del FONDO "base" 2014 (A)</b>	<b>87.170.750,65</b>		
<b>Stima spesa istituti di parte stabile, al netto delle PP.OO.</b>			
Progressioni orizzontali	43.000.000,00		
Indennità di comparto	12.613.000,00		
Indennità Ed. e Scol. su fondo	3.668.700,00		
<b>Totale stima spesa di cui sopra</b>	<b>59.281.700,00</b>		
<b>Residuo risorse fondo "base" di cui sopra, al netto dei suddetti istituti (B)</b>	<b>27.889.050,65</b>		
<b>Finanziamento variabile totale nei limiti del taglio 2014 (15 c. 5 e 208 CdS) (B1)</b>	<b>69.951.898,00</b>		
<b>Risorse ancora spendibili (B) + (B1)</b>	<b>97.840.948,65</b>		
<b>Ipotesi spesa per nuovi impieghi decentrati</b>			
<b>Area Tecnico-Amministrativa</b>		<b>utilizzo residuo "base" e ulteriori finanziamenti</b>	
		su fondo "base"	15, comma 5 art. 208 C.d.S.
Posizioni Organizzative	570 7.290.000,00	7.290.000,00	
Indennità maneggio valori	868 141.084,00	141.084,00	
Indennità di rischio	514 169.620,00	169.620,00	
Indennità di reperibilità	800 369.600,00		369.600,00
Indennità di disagio front office	3.000 990.000,00		990.000,00
Indennità di turno	309 1.005.000,00		1.005.000,00
Indennità di turno Anagrafe	836 1.548.629,28		1.548.629,28
Indennità spec. resp. cat. D	2.570 6.425.000,00	6.425.000,00	
Indennità spec. resp. cat. B e C	60 30.000,00	30.000,00	
Ind. spec. resp. art. 36, c. 2, CCNL 2004	5.500 1.650.000,00	1.650.000,00	
Produttività di sistema	10.265 16.479.050,00		16.479.050,00
Incremento di produttività di sistema per personale Apicale	2.710 2.147.150,00		2.147.150,00
Produttività finalizzata	2.275.577,13		2.275.577,13
	<b>40.520.710,41</b>		
<b>Area Educativa e Scolastica</b>			
Posizioni Organizzative	177 2.035.500,00	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	6.240 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
	<b>19.046.238,75</b>		
<b>Area Polizia Locale</b>			
Posizioni Organizzative	60 968.325,00	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		2.045.327,76
Indennità di turno cat. D	4.911.371,39		4.606.616,98
Magg. lav. ord. fest. e/o nott.	270.000,00		3.290.618,83
Compenso agg. 50% giorno di riposo no turno	270.000,00		1.620.752,56
Indennità spec. resp. cat. D (tolte PO)	2.466 6.165.000,00	6.165.000,00	180.900,00
Indennità spec. resp. art. 36, c. 2, CCNL 2004	700 210.000,00	210.000,00	180.900,00
Produttività di sistema	6.057 5.910.000,00		5.910.000,00
Indennità di specifiche responsabilità per personale apicale	765 612.000,00		612.000,00
Produttività potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale	6.057 8.850.001,37		5.929.500,92
	<b>38.273.999,49</b>		2.920.500,45
<b>totale impieghi su risorse ancora spendibili</b>	<b>97.840.948,65</b>		
<b>residuo fondo</b>	<b>-</b>		
<b>totale finanziato prioritariamente su residuo (B) del fondo "base" = (C)</b>	<b>27.911.055,00</b>		
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		
<b>esigenze effettive art. 15, comma 5, tenute conto di differenza (D) = (F)</b>	<b>61.956.114,00</b>		
<b>totale art. 208 C.d.S. (G)</b>	<b>7.995.784,00</b>		
<b>calcolo complessivo del fondo unico di amministrazione</b>			
<b>a riporto fondo base (A)</b>	<b>87.170.750,65</b>	<b>% su fondo complessivo</b>	
<b>esigenze effettive art. 15, comma 5, CCNL 1999 (F)</b>	<b>61.956.114,00</b>	55,48%	
<b>totale art. 208 C.d.S. (G)</b>	<b>7.995.784,00</b>	39,43%	
<b>totale fondo unico di amministrazione (H)</b>	<b>157.122.648,65</b>	5,09%	
		100,00%	