



**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 unico di valutazione del personale**

- Art. 10     Ambiti, elementi e criteri di valutazione
- Art. 11     Riflessi del sistema unico 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 Graduazione e 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. 39 Disposizioni transitorie per il finanziamento dei fondi

Art. 30 Sistema premiale e di incentivazione della produttività a regime

Art. 31 Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

Art. 32 Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

Art. 33 Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale

**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 di governo 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 dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva, in seguito al perfezionamento del relativo procedimento autorizzatorio, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recanti decorrenze espressamente differenziate, in funzione della peculiarità e della finalità di determinati istituti.

2. Il presente contratto produce permanentemente i suoi effetti normativi, sino alla stipulazione di eventuali nuove disposizioni decentrate modificative o integrative di quelle dallo stesso recate. In ogni caso, 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 normativa, 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 sulla discipline in atto, anche nazionali, nonché sull'impatto applicativo, anche economico, delle discipline nazionali stesse e decentrate integrative, normative ed economiche, presso l'Ente.

#### **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 unico 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 correlate 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 le discipline 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 di mantenimento e conservazione 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 stanziare per le singole annualità, per la quota eventualmente non utilizzata o non attribuita con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portati in aumento, *una tantum*, delle risorse dell'anno successivo, 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 in applicazione la disciplina di utilizzo e di distribuzione delle risorse precedentemente effettuata, 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 quando necessaria, 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 unico 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 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 e dei risultati di Ente, 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 unico di valutazione del personale**

## **Art. 10**

### **Ambiti, elementi e criteri di valutazione**

1. Il sistema unico di valutazione del personale di Roma Capitale, adottato con appositi provvedimenti dell'Ente e al quale, in questa sede, è fatto compiuto rimando, è volto alla valutazione della *performance* organizzativa e di quella individuale di ciascun dipendente, collegata ai comportamenti organizzativi e, eventualmente, a obiettivi individuali.
2. La valorizzazione della *performance* è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e/o all'apporto individuale, secondo gli esiti del processo di costante misurazione e periodica valutazione delle prestazioni lavorative di gruppo e di struttura, ed eventualmente individuali, nonché in coerenza con il modello integrato di programmazione e pianificazione operativa propria delle strutture dirigenziali e dell'Amministrazione nel suo complesso.
3. Gli ambiti gestionali più direttamente collegati alle 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.

4. Il “Sistema di misurazione e valutazione dei risultati del personale non dirigente” prende in esame i seguenti elementi/fattori:

- a) apporto alla *performance* organizzativa del servizio cui è assegnato il dipendente, in relazione ai risultati collegati agli ambiti gestionali più direttamente legati alle prestazioni dei dipendenti;
- b) comportamenti organizzativi attesi, in quanto correlati allo specifico ruolo ricoperto, alle direttive gestionali e al rispetto del codice di comportamento;
- c) livello di conseguimento di specifici obiettivi individuali, correlati a quelli del dirigente (limitatamente agli incaricati di P.O. e, eventualmente – in termini di collaborazione istruttoria – ai funzionari con incarico di specifiche responsabilità).

5. Al fine di assicurare una valutazione più attendibile della prestazione offerta, il sistema differenzia l'incidenza dei sopraindicati fattori, in graduata relazione al livello di responsabilità attribuita e alle specificità della struttura o dell'ufficio presso il quale è prestato il servizio.

6. In relazione alle specificità funzionali di particolari strutture e correlate famiglie professionali (quali la Polizia Locale e il Settore Educativo e Scolastico), l'applicazione del sistema potrà prevedere appositi adeguamenti per rendere la valutazione più rispondente alle peculiari esigenze connesse alla natura dei risultati attesi in dette aree funzionali.

7. Il procedimento di misurazione e valutazione è articolato come segue:

- a) definizione dei risultati attesi da parte del dirigente della U.O. di appartenenza, in coerenza con i contenuti del PEG e del correlato Piano della *Performance*;
- b) misurazione degli apporti operata da parte del Dirigente della U.O. di appartenenza;
- c) monitoraggio infra-annuale dei risultati e rimodulazione dei contenuti della misurazione in caso di mobilità del dipendente;
- d) formalizzazione dei prodotti e dei risultati mediante scheda di rilevazione periodica delle prestazioni;
- e) doppio grado di valutazione: prima istanza ed eventuale riesame.

## **Art. 11**

### **Riflessi del sistema unico 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 misurazione di apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema unico di valutazione adottato dall'Ente, secondo i criteri generali di cui all'articolo 10.

2. La misurazione di cui al comma 1 si riflette anche, quando necessaria, sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto 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 strategicità delle particolari aree di risultato atteso.

#### **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, comunque non superiore al 40% dell'organico di categoria D, al 50% dell'organico di categoria C e al 60% dell'organico delle restanti categorie.
2. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, in possesso di 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. Ai fini della progressione economica nella categoria, sono prese a riferimento le valutazioni annuali di ciascun dipendente avente titolo alla partecipazione, quali ricevute nelle annualità pregresse a quella da cui decorre l'effetto premiale, ai sensi del successivo comma 4. Rileva, ai fini della graduatoria di merito, la media delle valutazioni annuali medesime. Può conseguire la progressione economica nella categoria, nei limiti delle posizioni programmate per la specifica selezione, il solo personale che ottenga una valutazione media pari ad almeno il 90% del punteggio massimo conseguibile. Prima dell'attivazione della procedura di selezione, si procede alla definizione dei criteri di precedenza a parità di punteggio conseguito.
4. In relazione ai tempi e ai periodi della programmazione annuale degli obiettivi e delle attività, nonché della correlata pianificazione esecutiva, la progressione economica nella categoria decorre, ove effettuata, dal 1° gennaio dell'annualità successiva a quella presa a riferimento per la chiusura del processo di valutazione del personale.
5. Le valutazioni annuali conseguite dal personale che ottiene la progressione, ai sensi del presente articolo, non sono ulteriormente utilizzabili ai fini specifici della progressione stessa. Le graduatorie di merito perdono efficacia all'atto dell'utilizzo, in seguito all'attribuzione di tutte le posizioni poste a selezione per ciascuna categoria, fatte salve le ammissioni con riserva e i conseguenti atti.
6. Per il personale che non accede alla progressione in ragione della mancata capienza delle posizioni finanziate, le valutazioni annuali già utilizzate mantengono la loro efficacia per la determinazione del punteggio medio in occasione delle successive eventuali selezioni per il medesimo istituto. Lo stesso personale, ove abbia ottenuto il punteggio minimo di cui all'ultimo

periodo del comma 3, ha diritto, in occasione di detta nuova e successiva selezione, a un incremento della valutazione in quest'ultima conseguita, da definire in sede decentrata.

7. 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 della *performance* e al riconoscimento del merito, nell'ambito di obiettivi e/o progetti di mantenimento 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 sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi sui diversi ambiti di intervento, nonché all'impegno richiesto ai dipendenti.

3. La quota del fondo di cui all'articolo 6, comma 6, destinata al costante sostegno delle politiche finalizzate al mantenimento e al miglioramento dei servizi, è prioritariamente destinata:

- a) al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della produttività collettiva "di sistema", dei costanti apporti del personale, rilevati a livello di ufficio e di gruppo, nonché individuale, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi per ciascuna Struttura dell'Ente;
- 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 strategici per l'Amministrazione, nonché del significativo efficientamento dei processi organizzativi e/o di lavoro, con particolare riguardo alla quantità, qualità e diffusione dei servizi di relazione con il pubblico.

4. L'erogazione degli incentivi di cui al comma 3 avviene, previa verifica dell'effettivo svolgimento delle prestazioni programmate nell'ambito dei compiti assegnati dal dirigente con gli atti

gestionali, con periodicità infra-annuale, per una quota dell'incentivo individuale disponibile, nonché, per la rimanente parte, a consuntivo di gestione 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, sono erogati premi differenziati di risultato al personale che, previa misurazione individuale ai sensi del sistema di valutazione, abbia assicurato prestazioni di miglioramento dei servizi e della produttività. 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, comma 2. I compensi sono, di norma, erogati a consuntivo o, in ogni caso, successivamente alla certificazione del grado di conseguimento dei risultati.

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. I direttori apicali delle strutture, di concerto con gli altri dirigenti alle stesse assegnati, formulano annualmente, in sede di pianificazione esecutiva, le proposte tecniche relative alla determinazione degli obiettivi operativi discendenti dalla programmazione generale e settoriale dell'Ente, ivi specificando i risultati attesi e i relativi indicatori, per ciascuna articolazione della struttura medesima e per i gruppi di lavoro.

2. I singoli dirigenti identificano e formalizzano, sulla scorta della pianificazione di cui al comma 1 e per i dipendenti loro assegnati, le aree di risultato e le attese sui relativi comportamenti organizzativi e gestionali, ai fini della misurazione delle prestazioni, ai sensi dell'articolo 10.

3. Le aree di risultato e le attese comportamentali 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, 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 funzione e/o di servizio.

2. Le posizioni organizzative di cui al comma 1 sono caratterizzate, rispetto al pregresso assetto decentrato e in relazione alla differenziata graduazione e collocazione dei ruoli, dai seguenti elementi:

- a) potenziamento e maggiore specificazione di ruolo e di funzione nell'articolazione organizzativa delle strutture;
- 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.

3. I criteri di selezione 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. Sono istituiti, in funzione delle differenziate complessità e peculiarità delle funzioni delle diverse strutture dell'Ente, ruoli di posizione organizzativa sia gestionali che *professional* e di *staff*, anche di alta professionalità, al fine di garantire il più compiuto assetto delle responsabilità, a presidio delle attività demandate alle strutture cui sono preposti i dirigenti.

2. Le posizioni organizzative di alta professionalità sono istituite al fine di valorizzare specifici ruoli di raccordo e di valutazione propositiva di problematiche complesse, di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente, attraverso la previsione di ruoli richiedenti competenze elevate e innovative, da ricoprire mediante conferimento dei relativi incarichi a termine nell'ambito della relativa specifica disciplina di CCNL.



3. Le posizioni organizzative gestionali, nell'ambito dell'Area Tecnico-Amministrativa, sono distinte in posizioni di tipo "A" e "B".

4. Le posizioni di tipo "A" di cui al comma 3 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, anche nella programmazione e nella gestione della presenza in servizio e degli orari di lavoro.

5. Le posizioni organizzative di tipo "B" di cui al comma 3 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; richiedono, a tal fine, flessibilità organizzativa correlata alla tipologia delle attività e/o agli orari di erogazione dei servizi, sia interni che esterni.

6. Nell'ambito dell'Area Educativa e Scolastica e del Copro di Polizia Locale, per le finalità rappresentate nei relativi atti di organizzazione funzionale ed erogativa, cui è fatto rimando per il dettaglio, sono istituite 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 l'attuazione degli obiettivi di prossimità del servizio all'utenza e la relativa tempestività e speditezza di risposta.

#### **Art. 18**

##### **Graduazione e trattamento retributivo delle posizioni organizzative**

1. La retribuzione accessoria degli incarichi 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>
alte professionalità	16.000	4.000	20.000
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 Pluri-Ambito	6.500	1.625	8.125
posizioni organizzative di Ambito	5.500	1.375	6.875
<b>Polizia Locale</b>	<b>Retribuzione di posizione</b>	<b>Retribuzione di risultato (25%)</b>	<b>Totale</b>
Responsabile/Coordinatore di sezione	11.300	4.000	20.000

3. La retribuzione di risultato è erogata annualmente, previa misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati attesi, in applicazione del sistema unico 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 referenza 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, deve essere assicurata la strutturazione in un quadro di articolazione dei ruoli di area direttiva strettamente rispondente, in via discendente e graduata, alle esigenze di riordino delle funzioni direttive delle strutture, delle funzioni e dei servizi. Potranno costituirne oggetto:

- le funzioni di referenza e gestione di specifici uffici;
- il presidio di procedimenti e 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 dati 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 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 riorganizzativo, cui si fa rimando per il dettaglio.

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

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, in compiuta coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito della programmazione dell'Ente e, in particolare, della pianificazione esecutiva delle funzioni e delle attività proprie delle strutture dirigenziali di assegnazione.

5. In relazione al vigente quadro organizzativo di riferimento, sono come di seguito individuati i contenuti che definiscono i diversi profili di responsabilità, nonché fissate le relative indennità:

- a) personale di categoria D del Corpo di Polizia Locale, non appartenente all'area delle posizioni organizzative (in relazione alle funzioni e alle attività previste dall'ordinamento del Corpo) – € 2.500 annui;
- b) responsabilità di servizio, categoria D – € 2.500 annui; è attribuita al personale responsabile di una struttura organizzativa che risulti articolata in più segmenti, ovvero unità operative semplici (uffici), ove necessiti un livello superiore di integrazione; è richiesto lo svolgimento di funzioni di elevata specializzazione e di concorso decisionale, collegate alla realizzazione di piani di attività e programmi comportanti il coordinamento di risorse umane e la preposizione ad uffici che svolgono attività istruttorie su più procedimenti amministrativi distinti, ma fra loro connessi;
- c) responsabilità di ambito organizzativo, categoria D – € 2.000 annui; è attribuita al responsabile di una struttura organizzativa (ufficio, settore, etc.), cui siano assegnati più processi di lavoro omogenei o complementari, anche nell'ambito di un procedimento amministrativo complesso; la responsabilità consiste nel coordinamento delle risorse umane assegnate e nella gestione diretta delle procedure previste, nonché nello svolgimento dei particolari compiti inerenti le competenze assegnate alla struttura organizzativa di riferimento, ivi compresa la responsabilità dell'attività istruttoria di procedimento e/o sub-procedimento amministrativo di competenza;
- d) responsabilità di progetto o incarico di studio, categoria D – € 2.000 annui; è attribuita al personale cui sia assegnata la responsabilità conclusiva su procedure di lavoro a

rilevanza interna, di natura progettuale, ovvero afferenti ad attività tecnico-amministrative strutturate, complesse e destinate a supportare i processi decisionali dell'Ente;

- e) referenti settoriali di struttura di area educativa e scolastica, categoria C – € 1.300; è attribuita al personale cui sia assegnata l'esecuzione di attività di concorso alla *governance* dei servizi educativi e scolastici; è richiesta la specifica conoscenza del contesto educativo e la capacità di esecuzione delle procedure operative anche con l'utilizzazione di strumenti informatici; detta responsabilità consiste nello svolgimento di compiti di raccolta, archiviazione, gestione e redazione dei dati e comunicazioni amministrative dei servizi, nell'ambito delle direttive e delle istruzioni impartite.

6. Potranno essere individuati, in relazione a ulteriori esigenze funzionali correlate a processi di riorganizzazione e/o riarticolazione delle attività e dei servizi, altri ruoli di specifica responsabilità, 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, lettere dalla a) alla e).

## **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 P.L.;
- b) personale protezione civile;
- c) personale autista;
- d) personale operaio del mercato dei fiori e del centro carni;
- e) operatori beni culturali;
- f) istruttori servizi sicurezza e controllo beni culturali;
- g) operatori delle spiagge;
- h) operatori addetti alla custodia e alla vigilanza (apertura/chiusura sedi uffici);
- i) personale anagrafe e stato civile.

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, le parti concordano, in fase di prima applicazione del presente contratto, la distribuzione delle risorse decentrate disponibili sull'annualità \_\_\_\_, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, 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. Le parti concordano di svolgere una prima valutazione congiunta, ai sensi del comma 4 e in fase di prima attuazione, entro il mese di \_\_\_\_ dell'anno 20\_\_.

5. Transitoriamente, per l'anno 2014, la distribuzione delle risorse decentrate ...

## **Art. 27**

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

1. Nell'allegato B è rappresentata la disciplina del sistema premiale e di incentivazione della produttività.
2. Gli allegati C, D ed E recano, rispettivamente, i sistemi indennitari, premiali e di incentivazione della produttività delle Aree della Polizia Locale, dell'Area Educativo-Scolastica e dell'Area Tecnico-Amministrativa, formulati con riguardo alle specificità e peculiarità delle stesse e nel rispetto dei principi generali su cui trova fondamento la presente disciplina decentrata.
3. I documenti di cui ai commi 1 e 2 hanno valenza contrattuale quanto alle parti di essi recanti la disciplina dei riflessi retributivi dei sistemi di organizzazione e delle modalità di espletamento dei servizi. La disciplina degli aspetti di organizzazione delle funzioni, degli uffici e dei servizi, nonché la strutturazione dei processi produttivi ed erogativi, costituiscono espressione delle prerogative regolamentari e provvedimentali dell'Ente, fatte oggetto di esame congiunto con le rappresentanze sindacali dei lavoratori. In caso di rilevanti interventi di modificazione degli assetti organizzativi contemplati negli allegati di cui ai commi 1 e 2, si applica l'articolo 32.

## **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**

##### **Sistema premiale e di incentivazione della produttività a regime**

1. Il sistema premiale e di incentivazione della produttività, quale rappresentato negli allegati B, C e D al presente contratto, troverà definizione a regime, anche con riguardo a quanto previsto dall'articolo 14, comma 5, al fine di porre a regime gli strumenti di valorizzazione del merito e della produttività, sia collettiva che finalizzata al conseguimento di specifici obiettivi, anche di periodo.

#### **Art. 31**

##### **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. 32**

#### **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. 33**

#### **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.