

POLIZIA LOCALE **DI ROMA CAPITALE**

RIALLINEAMENTO ALLA NORMATIVA CONTRATTUALE NAZIONALE

Ad integrazione e specifica di quanto rappresentato nella nota trasmessa a codesto Dipartimento in data 29 aprile 2014, si ribadisce la necessità di articolare i compensi in **3 tipologie**, ognuna premiante un diverso aspetto della professionalità e dell'attività svolta dal lavoratore.

**A) POSIZIONI ORGANIZZATIVE E INDENNITA' DI SPECIFICHE
RESPONSABILITA' (CATEGORIA D)**

B) INDENNITA' (CATEGORIA C E D)

C) RETRIBUZIONE ACCESSORIA INCENTIVANTE (CATEGORIA C E D)

A) POSIZIONI ORGANIZZATIVE E INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (CATEGORIA D)

Continuerà ad essere erogato il compenso previsto dalla normativa contrattuale nazionale per l'importo annuo di euro 2.500,00 corrisposto su base mensile (208,33 euro per 12 mensilità).

Tale importo sarà corrisposto a tutti dipendenti di categoria D in considerazione delle peculiarità e delle difficoltà connaturate allo svolgimento delle mansioni proprie del funzionario di polizia locale, nell'ambito di una realtà complessa e articolata quale quella di Roma Capitale, nonché delle funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria attribuite per legge a tutti i funzionari di P.L. e soprattutto della necessità di assicurare la continuità dei servizi sinora erogati.

Per quanto attiene l'area direttiva, è necessario riallineare le posizioni di lavoro in posizioni organizzative, secondo canoni di complessità, autonomia gestionale, elevata autonomia ed esperienza, responsabilità, professionalità e specializzazione, ovviamente orientati ai risultati e riconducibili all'art. 8 del CCNL 31/3/99. La strutturazione direzionale secondo gerarchia e articolazione funzionale corrisponde al Sub allegato A2 e, più in particolare, al Sub allegato A3 (posizioni di lavoro) dell'Ordinamento professionale per il personale della Polizia Locale di Roma Capitale di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 386/2008 sopra citata.

Le attuali posizioni di lavoro saranno quindi trasformate in Posizioni Organizzative, prevedendo due diverse qualificazioni (A e B).

Per quanto concerne le Posizioni Organizzative di tipo A, vi saranno ricondotte le attuali posizioni di lavoro di "Responsabile del Coordinamento di Sezioni", prevedendo una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato (di cui all'art. 8 lett. a) del CCNL 31.03.1999);

Per quanto concerne le Posizioni Organizzative di tipo B, saranno previste 3 articolazioni (B1-B2-B3), in ragione della graduale responsabilità, della complessità delle attività svolte e del concreto espletamento dei servizi all'esterno piuttosto che all'interno degli uffici, oppure in forma mista (interno/esterno). A ciascuna delle articolazioni citate verrà attribuita una differenziata retribuzione di posizione e di risultato.

In particolare, allo stato attuale, si ritiene di poter attribuire le Posizioni come segue:

Posizione Organizzativa	Tipo A	n. 60
	Tipo B1	n. 200 (operatività esterna/attività complessa)
	Tipo B2	n. 180 (operatività interna-esterna)
	Tipo B3	n. 280 (operatività interna)

La durata degli incarichi sarà disciplinata nel rispetto della normativa vigente.

Di seguito si definiscono gli ambiti di responsabilità di massima delle PP.OO. di tipo A e di tipo B

Posizione Organizzativa tipo A

*Responsabile del Coordinamento di Sezioni
nell'ambito delle direttive impartite dai Dirigenti:*

- *svolge attività caratterizzata, anche sulla base della pluriennale esperienza professionale, da conoscenza specialistica e di alto contenuto tecnico per materia, assicurando comunque l'effettuazione di tutte le prestazioni lavorative proprie del ruolo della Polizia Locale;*
- *coordina l'attività delle Sezioni assegnate;*
- *cura le relazioni organizzative interne alla U.O. di appartenenza;*
- *verifica che le soluzioni adottate nelle Sezioni assegnate siano rispondenti ai criteri di efficacia, efficienza ed economicità;*
- *partecipa alle Conferenze di Servizio su delega del dirigente;*
- *cura le relazioni organizzative esterne di natura complessa di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale;*
- *svolge l'attività di analisi e di indirizzo, studio e ricerca nelle materie di competenza delle Sezioni.*

Posizione Organizzativa tipo B

*Responsabile di Reparto
Nell'ambito delle direttive impartite dai superiori operativi, funzionali e dai dirigenti:*

- *svolge attività caratterizzata, anche sulla base della pluriennale esperienza professionale, da conoscenza specialistica e di alto contenuto tecnico per materia, assicurando comunque l'effettuazione di tutte le prestazioni lavorative proprie del ruolo della Polizia Locale, riassorbendo in tal modo anche i compiti della categoria C, nonché l'utilizzo delle dotazioni tecnologiche e strumentali;*
- *svolge l'attività di analisi e indirizzo coordinando l'attività del Reparto e assicurando l'omogeneità delle procedure;*
- *su delega ,cura le relazioni organizzative esterne alla U.O. per le materie di competenza del Reparto;*
- *propone soluzioni innovative per un migliore funzionamento del Reparto assegnato;*
- *coordina la attività del Reparto assicurando l'omogeneità nelle procedure e nell'attività del Reparto;*
- *ai sensi della legge 241/90 e s.m.i., assume la responsabilità dei procedimenti propri del Reparto curando, altresì, le relazioni esterne con l'utenza.*

Il riallineamento di cui sopra scaturisce da una aggregazione dei compiti già assegnati alle posizioni di lavoro, con conseguente accorpamento delle mansioni che di conseguenza comportano una complessità maggiore dei livelli di responsabilità, in relazione ai risultati attesi.

Ne discende, ovviamente, una necessaria riflessione sull'incremento dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative come sopra individuate.

B) INDENNITA' (CATEGORIA C E D)

Le indennità che continueranno ad essere erogate come fino ad oggi avvenuto, in quanto conformi anche al dettato della contrattazione collettiva sono:

- Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL 14.09.2000)
- Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14.09.2000)
- Indennità di specifiche responsabilità per la categoria "C" (art. 36 CCNL 14.09.2000)

Inoltre, quanto all'articolazione oraria del servizio:

- Indennità di maggiorazione oraria per turno notturno, festivo, festivo e notturno

Detta indennità è corrisposta al personale che effettua le prestazioni di lavoro in orario notturno, festivo o festivo e notturno sulla base delle previsioni del comma 5 dell'art. 24 CCNL del 14/09/2000, ove non sia impiegato in turno ai sensi del successivo punto B1).

Di norma, il servizio è articolato in turno, con conseguente erogazione dell'indennità prevista **all'art. 22 CCNL del 14/9/2000 (Turnazioni)** come meglio approfondito al paragrafo "Articolazione dei servizi e turnazione", al ricorrere dei relativi presupposti contrattuali.

B1) ARTICOLAZIONE DEI SERVIZI E TURNAZIONE

La disciplina organizzativa del lavoro nell'ambito del Corpo è funzionale alla costante copertura del servizio su 24 ore al giorno e per tutti i giorni della settimana, essendo prescritto che il servizio stesso sia sempre assicurato anche nelle giornate di sabato e domenica.

Le 36 ore di lavoro settimanale sono individualmente rese in cinque turni di 7 ore e 12 minuti, ferma restando una presenza in servizio fino al 50 % dell'organico il sabato e al 25 % la domenica.

L'organizzazione del servizio, quindi, si sostanzia nella distribuzione della forza lavoro disponibile sui 7 giorni della settimana, mediante un'articolazione dell'orario individuale su 5 giorni pro-capite, la quale prevede, in via ordinaria, l'espletamento periodico di sabati e domeniche lavorative, data l'esigenza di assicurare percentuali ridotte di organico durante il fine settimana, fermo il debito orario individuale di 36 ore settimanali.

Da quanto sopra consegue necessariamente che il personale che risulti inserito nelle quote percentuali di organico che, secondo la suddetta organizzazione del lavoro sono chiamati a prestare servizio in tali giornate, sia da considerarsi a tutti gli effetti in turno ordinario.

Pertanto:

- ✓ il numero delle squadre
- ✓ le percentuali di personale da impiegare il sabato e la domenica
- ✓ le modalità della calendarizzazione dei riposi (distribuzione nella settimana)
- ✓ la distribuzione del personale nei turni giornalieri

rimarranno quelle attuali.

Inoltre, nell'ambito di ciascuna Unità Organizzativa:

- ✓ dovranno essere pianificati i turni di lavoro di tutto il personale, sulla base dell'organizzazione e della suddivisione in squadre attualmente vigenti, per un periodo di almeno sei mesi;
- ✓ nell'ambito di tale pianificazione, dovrà prevedersi una programmazione del calendario di lavoro con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore complessivo medio settimanale in relazione al periodo di riferimento;
- ✓ la programmazione dovrà essere comunicata a tutto il personale ed inserita nel programma ERP SAP, all'interno del quale sono state previste le modalità necessarie all'inserimento di detta calendarizzazione in forma massiva, sulla base delle squadre di lavoro.

Quanto sopra è necessario anche al fine di evitare difformità nella gestione della fruizione di istituti di tutela del lavoro e di assenza dal servizio.

Per quanto riguarda la distribuzione dell'orario di servizio, nell'ambito dell'orario di lavoro saranno adottate le previsioni di cui all'art. 22 del CCNL, che disciplina l'istituto della turnazione.

Fermo restando che l'ordinaria distribuzione dei turni continuerà ad essere l'alternanza dei turni antimeridiano/pomeridiano, con effettuazione (secondo quanto previsto nell'ambito di ciascuna U.O.) di ulteriori turni nell'ambito degli altri previsti dall'articolazione h24 del Corpo, l'indennità di turno sarà erogata qualora il dipendente sia posto in rotazione, nell'arco di ciascun mese, in almeno 6 turni di servizio avvicendati, distribuiti in maniera equilibrata.

C) RETRIBUZIONE ACCESSORIA INCENTIVANTE (CATEGORIA C E D)

In armonia con l'ordinamento professionale, tranne che per le Posizioni Organizzative, si ritiene di poter valorizzare l'impegno ed il merito dei dipendenti mediante una costante misurazione ed una periodica valutazione, così come da consolidato modello integrato di programmazione e pianificazione operativa da anni in uso per i dirigenti.

Sull'argomento si rinvia al documento generale predisposto per tutto il personale dell'Amministrazione e, in particolare, al paragrafo 5 di detto documento, nel quale sono previsti i seguenti fattori, da allineare alle specificità del Corpo come di seguito accennato:

- A.** Valutazione dell'apporto individuale ai risultati dell'unità organizzativa in cui è incardinato il Reparto/Sezione di appartenenza, in relazione alla matrice servizi – indicatori (output e indicatori della Matrice), all'attuazione di progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale (c.d. Progetti di Ente), in coerenza con il Piano esecutivo di gestione e il Piano della *performance*.
- B.** Valutazione dei comportamenti organizzativi in relazione alle attese connesse al ruolo e alle direttive gestionali, corretto dagli esiti del monitoraggio sul rispetto del codice di comportamento,

I comportamenti organizzativi da applicare al personale della Polizia Locale di Roma Capitale devono essere contestualizzati, sia rispetto alle esigenze connesse alle specifiche funzioni, sia rispetto alle esigenze gestionali e organizzative di periodo. A tal fine, i dipendenti sono informati, a inizio periodo, degli elementi concreti e oggettivamente apprezzabili.

~~~~~

Infine, di seguito si riportano le indennità che seppure adeguate al CCNL dovranno continuare ad essere erogate:

### Indennità di Rischio

E' prevista dall'art. 37 CCNL e potrà continuare ad essere erogata, ma dovranno essere verificati l'effettività dei relativi fattori di esposizione e rilevazione per singolo profilo e mansione, anche in rapporto alla sussistenza di altre specifiche indennità contrattuali onnicomprensive.

### Indennità di Disagio

Dovranno essere verificati e definiti i criteri di riconoscimento economico dell'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (personale di categoria C), ai sensi delle norme vigenti in materia.

La disciplina di detta indennità, rimessa alla contrattazione decentrata, potrà rappresentare una rilevante opportunità di corretto ed equo ristoro economico di specifici elementi differenziali delle prestazioni, quali l'esposizione a fattori ambientali, climatici, relazionali e simili.

### Progetti di produttività

Saranno analizzate forme particolari di incentivazione previste da specifiche norme di legge, quali ad esempio quelle relative al recupero dell'evasione.

Le autonome e speciali fonti di auto-finanziamento costituiscono rilevante opportunità di specifica incentivazione del lavoro e dei processi.

Costituisce ambito rilevante di ampia progettualità il rafforzamento delle funzioni proprie del Corpo, in relazione alle specifiche opportunità di finanziamento delle forme di incentivazione del personale con quota-parte degli introiti per sanzioni elevate ai sensi del C.d.S.