

ROMA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo,

di parte normativa, per il personale dipendente non dirigente del comparto

Luigi Cosentino

Indice

Carare Isidoro

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1 Ambito di applicazione

Art. 2 Principi e finalità

Art. 3 Durata

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 4 Fondo delle risorse decentrate

Art. 5 Destinazione e utilizzo del Fondo

Art. 6 Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

Art. 7 Incremento del Fondo

Art. 8 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Art. 9 Trattamento economico e presenza in servizio

Titolo III

Progressione economica nella categoria

Art. 10 Principi generali e procedura

Art. 11 Requisiti di ammissione

Art. 12 Criteri selettivi

Art. 13 Decorrenza delle progressioni economiche orizzontali

Handwritten signatures and notes:
- Top left: *Manfredi*
- Top center: *Luigi Cosentino*
- Top right: *Carare Isidoro*
- Middle left: *Carare Isidoro*
- Middle right: *Carare Isidoro*
- Bottom left: *Michele Anon. T.S.V.*
- Bottom center: *Carare Isidoro*
- Bottom right: *Carare Isidoro*

Titolo IV

Area delle posizioni organizzative ed altri incarichi di responsabilità

- Art. 14 Posizioni organizzative
- Art. 15 Tipologia ed articolazione delle Posizioni Organizzative
- Art. 16 Trattamento retributivo delle Pozioni Organizzative
- Art. 17 Incarichi di specifica responsabilità
- Art. 18 Particolari responsabilità operative

Titolo V

Altre voci di trattamento economico accessorio

- Art. 19 Turnazioni
- Art. 20 Reperibilità
- Art. 21 Rischio
- Art. 22 Maneggio valori
- Art. 23 Disagi operativi

**Titolo VI
Premialità**

- Art. 24 Il Sistema di incentivazione della produttività
- Art. 25 La produttività di Struttura
- Art. 26 Il Sistema di valutazione e la performance individuale
- Art. 27 Contraddittorio sulla valutazione
- Art. 28 Specifiche applicative della produttività per l'area educativo-scolastica
- Art. 29 Specifiche applicative della produttività per l'area della Polizia Locale

**Titolo VII
Norme programmatiche**

- Art. 30 Scuola di formazione
- Art. 31 Telelavoro
- Art. 32 Previdenza ed assistenza complementare

Handwritten signature

Art. 33 Medicina preventiva

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Titolo VIII

Disposizioni transitorie e finali

Art. 34 Osservatorio sul contratto

Art. 35 Partecipazione *Cisac Valus*

Art. 36 Trasparenza

Art. 37 Interpretazione autentica

Art. 38 Norme transitorie per l'applicazione del presente contratto

Art. 39 Disapplicazioni

Art. 40 Tavolo di confronto sull'Ordinamento Professionale del Corpo di Polizia Locale

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Essentio

Handwritten signature

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 consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi 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 misurazione degli apporti.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

**Art. 3
Durata**

1. Il presente contratto, previo perfezionamento del relativo procedimento autorizzatorio, ha efficacia temporale dal 1/07/2017. In ogni caso produce permanentemente i suoi effetti normativi sino alla stipulazione di eventuali nuove disposizioni contrattuali decentrate modificative o integrative dello stesso.

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, previa contrattazione con le rappresentanze sindacali.

3. Le disposizioni recate dal presente contratto e dalle sue eventuali successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tal caso si prevede che l'Amministrazione convochi, entro 30 giorni, un incontro tra le parti al fine di valutare le conseguenti azioni da intraprendere.

Handwritten notes and signatures:
- Top left: "Cinque", "Lava", "Mottoli", "SBS", "Da Quintana", "Art. 3 Durata", "Lodolfo", "Fino alla", "5", "Mottoli", "Fino", "Vivi", "PR", "Car dello".
- Right margin: "Della", "Mottoli", "Lodolfo", "Car dello".
- Bottom: "Mottoli", "Fino", "Vivi", "PR", "Car dello".

Art. 5

Destinazione e utilizzo del fondo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero l'eventuale rimodulazione, 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 4, nonché sulle ulteriori quote di finanziamento di cui agli articoli 6 e 7; su tali quote di risorse e relative motivazioni è svolto il previo esame congiunto tra le parti, con conseguente contrattazione 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 assegnate dai competenti organi di governo, coerentemente alla programmazione annuale e pluriennale delle attività e alla correlata pianificazione esecutiva.

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

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

5. Costituiscono oggetto di contrattazione annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili per i 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/consolidamento e/o 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.

Handwritten signatures and notes are present throughout the document. At the top, there are several large, overlapping signatures. On the right side, there are vertical signatures including 'Della Croce', 'M. Osm', 'Jull', 'Della Croce', 'All', 'Alma Serr.', and '#'. At the bottom, there are more signatures, including 'AN', 'R. Belli', 'A. Fenu', 'M. P. P.', and 'G. P. P.'. There are also some handwritten numbers like '7' and '12/12'.

Handwritten initials 'R/B' on the left margin.

Firma di Roberto Vignale

6. I residui delle risorse stabili eventualmente non utilizzate di cui al comma 5 art. 4, con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono destinate ad incrementare le risorse attribuite alle macro aree (area tecnico-amministrativa, personale educativo-scolastico e polizia locale) che le hanno generate.

10/11/11

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 6

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche 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.

[Handwritten signature]

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 5.

[Handwritten signature]

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.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Art 7

[Handwritten signature]

Incremento del fondo

Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'amministrazione si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, anche ai sensi di quanto previsto al comma 1 del precedente articolo 6. In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a contratti di sponsorizzazione e a forme di cofinanziamento delle attività dell'Ente attraverso Fondi Nazionali e Comunitari all'uopo messi a disposizione dai competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali o provinciali.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 5, 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.

Rientrano tra dette risorse vincolate, principalmente e salve altre di legge, le seguenti:

- incentivi di cui al D.lgs. 50/2016, art. 113;
- smaltimento delle pratiche di condono edilizio;
- incentivi per le attività di rilevazione svolte per conto dell’ISTAT;
- servizi per conto terzi;

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

Art. 9

Trattamento economico e presenza in servizio

1. Per espressa previsione contrattuale nazionale, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati al personale dipendente nel rispetto del principio generale dell’attiva 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, nonché al contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura, di gruppo e individuali, verificato con appositi strumenti di misurazione.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Redd', 'Tup', 'AN', 'VR', and 'M'.

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

Titolo III
Progressione economica nella categoria

Art. 10
Principi generali e procedura

1. Per ciascuna categoria il passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, avverrà per una quota percentuale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite delle risorse disponibili nel fondo, stanziato a tale scopo.
2. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), sarà attivata, per ciascuna categoria, mediante indizione di un avviso di selezione. I dipendenti interessati presenteranno, entro i termini previsti nel bando di cui sopra, apposita istanza corredata di curriculum vitae e autocertificazione del possesso dei titoli ivi dichiarati.
3. Al fine di consentire la corretta presentazione della domanda di partecipazione al bando da parte del personale inserito nelle categorie protette e per quello temporaneamente impossibilitato per cause invalidanti, l'Amministrazione provvederà a fornire il necessario supporto attraverso i propri uffici del personale.
4. La procedura selettiva terminerà con la formulazione di una graduatoria e la relativa attribuzione dei punteggi per ciascun dipendente. A parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità sarà data precedenza al dipendente più giovane di età ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. Per l'espletamento della presente procedura selettiva sarà nominata apposita Commissione.

Art. 11
Requisiti di ammissione

1. **Il personale a tempo indeterminato di categoria A, B, C e D** per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, deve, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.
2. I requisiti di ammissione alla selezione sono i seguenti:
 - A. aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, almeno due anni di anzianità nella posizione economica in godimento presso l'Ente.

Nel calcolo dell'anzianità di servizio verranno presi in considerazione anche i periodi di servizio prestati a tempo determinato, ferma restando la condizione imprescindibile di partecipazione alla procedura selettiva solo per il personale a tempo indeterminato alla data di scadenza dell'avviso di selezione.

Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti.

- B. non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare definitiva della sospensione dal servizio superiore a dieci giorni. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso.

Art. 12
Criteria selettivi

1. Al fine di poter predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno della categoria, sono utilizzati i criteri selettivi sotto elencati. Il passaggio alla fascia retributiva superiore è vincolato al raggiungimento di un **punteggio minimo pari a 55/100**. Tale punteggio si ottiene sommando i punteggi conseguiti nei seguenti parametri:

A. ESPERIENZA PROFESSIONALE

Categorie A e B punteggio massimo conseguibile punti **40/100**:

- **1,20 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nella categoria;
- **0,20 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nelle PP.AA;

Categoria C punteggio massimo conseguibile punti **30/100**:

- **1,50 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nella categoria;
- **0,75 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi all'interno dell'Ente in categoria diversa da quella di appartenenza;
- **0,30 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nelle PP.AA;

Categoria D punteggio massimo conseguibile punti **30/100**:

- **1,50 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nella categoria;
- **0,75 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi all'interno dell'Ente in categoria diversa da quella di appartenenza;
- **0,30 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nelle PP.AA.

Alla formazione del punteggio relativo all'esperienza professionale concorre anche il periodo di lavoro effettuato presso l'Ente con contratti a tempo determinato.

B. TITOLI DI STUDIO

Punteggio massimo:	
Cat. A e B punti 10/100	<i>[Signature]</i>
Cat. C punti 20/100	<i>[Signature]</i>
Cat. D punti 20/100	<i>[Signature]</i>
Titoli di studio (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore)	Punti
Scuola dell'obbligo	5
Diploma di scuola secondaria triennale/quadriennale	8
Diploma di scuola secondaria quinquennale	10
Laurea triennale	15
Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento	17
Laurea Triennale e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale	17
Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale	20

C. VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

La valutazione della prestazione lavorativa verrà effettuata sulla base della media ponderata dei risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione negli anni 2015 e 2016, corrispondenti al periodo minimo di anzianità necessario per partecipare alla selezione. In particolare si terrà conto della qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance della struttura di appartenenza.

Per gli incaricati di posizione organizzativa si terrà conto del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, secondo le medesime fasce di punteggio sotto indicate. Qualora il

dependente su due distinti periodi abbia conseguito una valutazione in qualità di incaricato di p.o. ed una in relazione alla produttività, le suddette valutazioni verranno ponderate tenendo conto dell'arco temporale di riferimento.

Il punteggio massimo attribuibile alla valutazione della performance per le categorie A/B/C/D è pari a punti **50/100**

Categoria A e B		Categoria C		Categoria D	
91-100	50	91-100	50	91-100	50
81-90	45	81-90	45	81-90	45
71-80	35	71-80	35	71-80	35
61-70	20	61-70	20	61-70	20
50-60	15 10	50-60	10 15	50-60	10 15

Il punteggio complessivo risultante dai parametri di valutazione A, B e C sarà ridotto dei punteggi sotto indicati, in relazione alle sanzioni disciplinari irrogate fino alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione:

- 5 punti per ogni multa;
- 10 punti per ogni sospensione dal servizio da 1 a 5 giorni;
- 15 punti per ogni sospensione dal servizio da 6 a dieci giorni.

Art 13

Decorrenza delle progressioni economiche orizzontali

1. La progressione economica orizzontale 2017/2018 avrà decorrenza:

- 01/10/2017 per una percentuale pari al 70% dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria;
- 01/02/2018 per una percentuale pari al restante 30% dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria.

2. La graduatoria per l'attribuzione della progressione economica orizzontale esaurirà i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa, secondo le modalità di cui sopra.

Titolo IV

Area delle posizioni organizzative ed altri incarichi di responsabilità

Art. 14

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, nelle 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 delle aree funzionali dell'Amministrazione, sono previste specifiche posizioni organizzative in coerenza e per le finalità rappresentate nei relativi atti di organizzazione. L'attivazione delle stesse risponde alla necessità di disporre di referenti in possesso di facoltà di coordinamento, caratterizzate da un grado di responsabilità 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. Per la specifica area della Polizia Locale si applica quanto disposto dai successivi articoli 39 e 40.

3. I criteri di individuazione del personale da incaricare sulle posizioni organizzative sono disposti da apposito regolamento generale dell'Ente, da adottare nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 15

Tipologia e articolazione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative 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.

3. Le posizioni organizzative di tipo "B" sono caratterizzate da un prevalente apporto di miglioramento operativo 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 da rilevante dimensione operativa, adeguatamente regolamentate.

4. Le posizioni organizzative, quando istituite a presidio dei servizi educativi e scolastici sul territorio, assumono la denominazione di POSES.

Art. 16

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:

Area Posizioni Organizzative	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato (25%)	Totale
posizioni organizzative di fascia A	11.300	2.825	14.125
posizioni organizzative di fascia B	9.200	2.300	11.500

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. 17

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, l'assetto dei ruoli di area direttiva è assicurato in stretta rispondenza alle esigenze di riordino delle funzioni direttive delle strutture, delle attività e dei servizi.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono destinati a personale di categoria C e D.

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 in relazione ai processi produttivi ed ai modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Ente.

Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale di categoria C e D è disposto con atto formale del dirigente, adottato nel rispetto delle indicazioni impartite dal Dipartimento preposto alle risorse umane.

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 dichiarazioni contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza.

5. In relazione alla complessità organizzativo-funzionale e territoriale di Roma Capitale, 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 rilevante complessità sulla base della sussistenza di uno o più dei requisiti di seguito riportati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, cui corrisponde una indennità annua di € 2500:

- a) Responsabilità di programmare e/o organizzare e/o gestire insiemi di attività o processi cui è connesso il conseguimento di particolari risultati ovvero che richiedono responsabilità di iniziativa, di proposta e/o prodotto;
- b) Responsabilità delle attività istruttorie relative a procedimenti complessi, ai sensi della legge 241/1990;
- c) Responsabilità di proposte, iniziative e/o degli output connessi a studi e ricerche, richieste da particolari funzioni;
- d) Responsabilità di coordinamento/raccordo di processi/progetti di valenza trasversale nell'Ente e/o nella Struttura di appartenenza;
- e) Responsabilità di organizzare e raccordare attività con forte impatto qualitativo e/o quantitativo sull'utenza esterna;
- f) 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 anche con i cittadini e/o utenti critici;
- g) Responsabilità "RUP" per importi rientranti nei limiti previsti dal regolamento in corso di adozione;
- h) Responsabilità di istruttorie tecniche complesse e di progettazione (aree servizi alla persona, e servizi al territorio);

presso i servizi educativi e scolastici (nidi e scuole dell'infanzia). A tal fine, nell'ambito delle procedure annuali di trasferimento, volontarie, del personale educativo e scolastico, saranno introdotti criteri per l'accoglimento delle istanze volti ad agevolare, nel rispetto del generale principio della continuità didattica, l'omogenea presenza della figura dell'incaricato di specifiche responsabilità.

11. Il sistema organizzativo degli incarichi di specifica responsabilità ha carattere flessibile e prevede periodicamente, in base ai posti disponibili, nuove adesioni.

12. Gli incarichi di specifiche responsabilità sono finalizzati al presidio delle seguenti aree di attività, oggetto di periodiche dettagliate indicazioni a cura del Dipartimento competente e relativa rendicontazione:

- 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, per promuovere interventi che assicurino la continuità educativa e didattica;
- 3) supporto alle attività di progettazione e di successiva attuazione degli indirizzi deliberati dagli Organi Collegiali;
- 4) cura dei contatti di secondo livello con l'utenza in merito all'accoglienza e alle informazioni generali sul servizio;
- 5) gestione della rilevazione dei flussi di presenza dei bambini. Tale attività sarà accompagnata da apposito intervento formativo.

Per i suddetti incarichi è prevista un'indennità annua pari a **1.300 euro**.

14. Con riferimento al personale di categoria **C e B appartenente all'Area tecnico - amministrativa** sono previsti incarichi di specifica responsabilità di raccordo operativo di squadra, da attribuire a dipendenti adibiti alla conduzione di squadre, ovvero gruppi, di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, tra i quali: Autoparco, Servizio Giardini, Musei.

Per i suddetti incarichi è prevista un'indennità annua pari a **500,00 euro**.

Art. 18

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 iscritto alle categorie B, C, individuato con atto formale del Direttore della Struttura di appartenenza.
2. L'indennità di cui al comma 1, fissata in € **300** annui, è corrisposta al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle **categorie B, C**, derivanti dalle qualifiche di **Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale**, nonché di **responsabile dei tributi**

stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, ancora, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

3. L'indennità di cui ai precedenti commi **non è cumulabile** con l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente riconosciuta a personale di categoria C dell'Area tecnico - amministrativa relativamente ai servizi demografici.

Titolo V

Altre voci di trattamento economico accessorio

**Art. 19
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 l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego del personale disponibile sulle funzioni e sui servizi da erogare al territorio e alla popolazione.

2. Al fine di assicurare l'economicità nella gestione dei servizi, tenuto conto del monitoraggio effettuato sui flussi di utenza, l'organizzazione del lavoro per turni potrà essere programmata per quote di personale assegnato agli ambiti funzionali come di seguito indicato:

- 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) personale autista;
- g) personale in servizio di portineria autoparco;
- h) personale ufficio stampa

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. *Avanzato*

4. Ove ricorrano i relativi presupposti a fronte di servizi diretti a cittadini e imprese che effettuino orari di apertura al pubblico uguali o superiori a dieci ore giornaliere, è possibile proporre l'attivazione del **del lavoro per turni**, per determinate aree e quote di personale quali, a titolo esemplificativo, personale addetto agli uffici di supporto agli organi istituzionali, funzionari preposti ai servizi anagrafici di sportello.

L'attivazione del lavoro per turni sarà oggetto di verifica sotto il profilo della fattibilità e sostenibilità, anche economica, dell'efficacia rispetto alle esigenze dell'utenza, dell'efficienza rispetto alle modalità operative e alle dotazioni organiche. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

Lucretio R.

Art. 20
Reperibilità

[Signature]

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, 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 ed 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, secondo la disciplina ^{C.C. Adm. 1999} adottata dall'ente, costituendole con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento, previa informativa alle rappresentanze sindacali.

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

Oscuri

Art. 21
Rischio

[Signature]

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

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

3. Il processo di analisi e rilevazione dei rischi ha consentito l'individuazione dei seguenti fattori di rischio:

Cisare Solub

- a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione di polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico ed elettromagnetico (es: **operatori addetti al controllo dei lavori pubblici, operatori addetti al controllo delle discariche e dell'inquinamento, dei campi nomadi e degli insediamenti contrassegnati da degrado ambientale**);
- b) esposizioni a rischio specifico connesso all'espletamento della prestazione lavorativa in ambienti caratterizzati da movimentazione di carichi particolarmente pesanti e dall'impiego di attrezzature meccaniche od elettriche potenzialmente atte a determinare lesioni o traumi (es: **operatori centro carni, addetti alla manutenzione aree verdi, personale operaio, cuochi**);
- c) esposizione a fattori idonei ad arrecare un pregiudizio all'incolumità ed integrità fisica dell'operatore (es. **assistenti sociali che svolgono attività diretta di cura e sostegno all'utenza, appartenenti alla Polizia locale assegnati alle attività operative esterne**);
- d) esposizione a rischio di caduta dall'alto (es. **addetti alla manutenzione delle aree verdi, operatori di protezione civile**).

4. L'indennità è corrisposta in relazione al permanere delle condizioni lavorative di cui sopra ed è revocata nel caso che le stesse vengano meno.

**Art. 22
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, agenti pagatori: € 0,52 al giorno.

**Art. 23
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, che non caratterizzino in modo tipico le

1. mansioni del profilo professionale di appartenenza, 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. L'indennità è quantificata in modo differenziato in relazione al ricorrere di uno o più fattori di disagio correlati alle prestazioni rese dai dipendenti appartenenti alle diverse aree funzionali.

2. L'Amministrazione ha esaminato lo scenario operativo dei dipendenti comunali, pervenendo ad individuare degli specifici fattori di disagio caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Amministrazione, come di seguito dettagliati.

Per l'area Tecnico - Amministrativa

- a) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata adibizione alla relazione con il pubblico, in quanto caratterizzate da rilevanti e continuativi flussi di utenza cittadina, da oggettiva criticità della relazione, da complessità e non programmabilità delle risposte alle differenziate richieste d'intervento, anche in considerazione della costante evoluzione di Roma Capitale come punto di riferimento per fruitori di servizi, con ampliamento in termini di quantità e tipologia di persone che fruiscono della città (es. aumento flussi pendolari, flussi di pellegrini, multi etnicità, ecc.).

Tale fattore di disagio ricorre nelle prestazioni di lavoro degli addetti ai servizi di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno ai quali è riconosciuta **un'indennità giornaliera pari ad € 3.20.**

In ragione della continuità e dell'elevato grado di esposizione a tale fattore di disagio, ricorrente nelle prestazioni di servizio degli addetti agli **sportelli del settore demografico**, in considerazione dei monitorati flussi di utenza, al personale addetto è riconosciuta un'indennità giornaliera pari a € **4.50.**

- b) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni.

A titolo esemplificativo, tali fattori di disagio ricorrono in maniera continuativa nelle prestazioni di lavoro degli operatori della Protezione Civile, ai quali è riconosciuta **un'indennità giornaliera pari ad € 3,20** e nelle prestazioni lavorative del personale con profilo di autista o operatore servizi di trasporto, ai quali è riconosciuta **un'indennità giornaliera pari ad 1,00 euro.**

70
c) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico.

Tale fattore di disagio ricorre in maniera continuativa nelle prestazioni di lavoro degli addetti all'attività di custodia e vigilanza dei beni culturali ai quali è riconosciuta una **indennità giornaliera pari ad € 5,00**.

Per l'area Educativo - Scolastica

d) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione e, in alcuni casi, più ampio.

I correlati fattori di disagio sono riconducibili a:

- 1) flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
- 2) disponibilità alla variazione degli orari pianificati ^{TAKITE} per anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio secondo le modalità adottate dall'Ente nel rispetto dei previsti moduli di relazioni sindacale;
- 3) necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione);

Tali fattori di disagio ricorrono in maniera continuativa nelle prestazioni di lavoro del personale educativo-scolastico adibito alle mansioni di educatore ed insegnante di scuola dell'infanzia.

In relazione ai suddetti fattori di disagio è previsto il riconoscimento di una **indennità giornaliera pari ad € 5,00** da applicarsi al personale educativo dei nidi e al personale educativo addetto alla scuola dell'infanzia, nonché personale con profilo di Assistente educativo culturale, ⁵⁰⁵³ con esclusione del personale operante con orario fisso anti meridiano (c.d. sezioni anti meridiane).

Per l'area P.L.

- e) Elevato livello di disagio correlato all'elevato e concomitante numero di eventi cui occorre assicurare vigilanza e controllo ed eventuali interventi sul territorio, con evidenti impatti anche sui programmati orari di servizio;
- f) Elevato livello di disagio collegato alla intercambiabilità della tipologia delle prestazioni richieste e dell'ampiezza e complessità del territorio in cui le stesse debbono essere rese;
- g) Prolungata esposizione ad agenti atmosferici;
- h) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del territorio resi anche in orario notturno;

9V
Della Carta
i) Alta frequenza di situazioni di continuo e massiccio rapporto con utenza critica, a forte componente di pressione e tensione psicologica e aggressività, anche fisica.

L'esposizione ai fattori di disagio sopra delineati riguarda il personale di polizia locale addetto in via prevalente alle attività sul territorio e prevede il riconoscimento di una **indennità giornaliera pari ad € 3,20**.

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 VI
Premialità**

Art. 24

Il Sistema di incentivazione della produttività

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.

2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.

3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, avendo particolare attenzione al contrasto dell'evasione e dell'elusione fiscale con riferimento alle entrate tributarie ed extratributarie; svilupperà altresì possibile sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati finalizzati a quelle specifiche strutture che svolgono in modo continuativo attività notturna.

Art. 25

La produttività di Struttura

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale, in quanto coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.

2. Al conseguimento di detti obiettivi concorre, di norma, la generalità dei dipendenti.

3. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.

4. Le Strutture, a tal fine, si avvalgono del sistema degli indicatori già monitorati nell'ambito del PEG, salvo che non ricorra l'esigenza di individuarne ulteriori, purché certi e monitorabili.

5. Al fine di facilitare il conseguimento dei risultati ed accrescere la motivazione dei dipendenti, i dirigenti dovranno provvedere al coinvolgimento del personale, in quanto gli obiettivi devono essere conosciuti appieno dai destinatari, nonché accompagnati da appositi indirizzi gestionali.

6. La produttività di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 90% delle risorse complessivamente destinate alla produttività. Il restante 10% delle risorse è rivolto al riconoscimento della produttività individuale di cui al successivo articolo.

7. L'erogazione dei premi correlati alla produttività di struttura avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 90%-100% è erogato il 100% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 80% e 89,99% è erogato il 90% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 70% e l'79,99%, è erogato l'80% del budget;
- al di sotto del livello di conseguimento del 70% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla produttività di struttura.

8. I premi collegati alla "Produttività di Struttura" sono erogati secondo le seguenti modalità:

- a) il 90% del premio spettante è corrisposto in quote mensili previa attestazione semestrale del Direttore di Struttura sul livello di allineamento/conseguimento dei risultati;
- b) il restante 10% del premio è corrisposto in un'unica soluzione a consuntivo dell'esercizio, di norma entro il primo semestre dell'anno successivo, previa validazione del livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del competente Organo e dell'attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati, graduato su quattro fasce.

9. Il Direttore di Struttura autorizza l'erogazione dei premi di produttività indicati alla lettera a) del precedente comma 8 secondo i livelli di conseguimento del risultato di cui al precedente comma 7, ferma restando una soglia minima di presenza assicurata dal dipendente nel semestre di riferimento pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili; al di sotto di tale limite la produttività di struttura sarà erogata in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge. A conclusione dell'esercizio

Amell

Amell
Cavallaro

Bellacera

finanziario di riferimento, si procederà al ricalcolo della percentuale di presenza in servizio effettiva dell'anno, con conseguente corresponsione dell'eventuale conguaglio.

10. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, ovvero in base alle giornate non lavorate, trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale in servizio, saranno distribuite in sede di conguaglio di fine anno, in base alla valutazione di cui alla lettera b) del precedente comma 8.

11. Qualora si rilevino criticità negli andamenti tali da prefigurare un forte disallineamento rispetto ai risultati programmati, il Direttore di Struttura è tenuto ad informare tempestivamente la Strutture competenti ed il Direttore del Dipartimento preposto alle risorse umane ai fini della convocazione dell'Osservatorio di cui all'art. 34 per l'esame congiunto delle relative problematiche.

12. Ai fini della liquidazione del premio di produttività di cui alla lettera b) del precedente comma 8, acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi che consenti di quantificare la percentuale erogabile del budget di cui al comma 7, si procede alla misurazione degli apporti assicurati dai dipendenti alla produttività di struttura come di seguito specificato:

Fattore	Valore
Assenza di provvedimenti disciplinari nell'anno di riferimento: ai fini del calcolo del relativo punteggio, al valore massimo di 30 attribuito automaticamente in assenza di sanzioni disciplinari, sono apportate le seguenti decurtazioni: - sanzioni della multa : - 10 punti; - sospensione fino a 10 giorni : - 20 punti; - sospensione oltre 10 giorni e fino a 30 giorni : - 30 punti;	30 max
Qualità e quantità della prestazione resa in rapporto ai risultati della Struttura	35 max
Correttezza, completezza e tempestività degli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati	35 max
Totale	100 max

13. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di punteggio cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

- tra il 90 e 100 verrà erogato il 100% del premio;
- tra l'80 e 89,99 verrà erogato il 90% del premio;
- tra il 70 e 79,99 verrà erogato l'80% del premio;
- tra il 60 e 69,99 verrà erogato il 70% del premio.

14. Con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio.

15. I budget destinati all' incentivazione della produttività di struttura sono differenziati in ragione della categoria di appartenenza. Per l'area Tecnico-amministrativa, inoltre, la differenziazione dei premi è prevista anche in funzione della valorizzazione della **consolidata esperienza acquisita dal personale**, attestata dalla pluriennale permanenza nel livello massimo della

categoria di appartenenza e comprovata dalla copertura di correlati incarichi di responsabilità, al quale possono essere affidati compiti di raccordo operativo e monitoraggio delle attività, purché non ricompresi in un incarico di specifica responsabilità eventualmente conferito.

Art. 26

Il sistema di valutazione e la performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere come di seguito specificato:

cat. B e C	Punti
1. Competenze dimostrate	
1.1 capacità di lavorare in squadra e capacità relazionali dimostrate	fino a 25 pt
1.2 livello di conoscenza delle norme tecnico/giuridiche e/o procedurali dimostrato nella gestione dei procedimenti/attività di competenza	fino a 25 pt
2. Comportamenti organizzativi	
2.1 rispetto formale e sostanziale delle indicazioni operative impartite	fino a 25 pt
2.2 collaborazione e flessibilità nella gestione dei processi e dei procedimenti che interessano diversi uffici	fino a 25 pt
TOTALE	100

cat. D (non incaricato di P.O.)	Punti
1. Competenze dimostrate	
1.1 competenze organizzative: capacità di coordinamento e di organizzazione e pianificazione del lavoro	fino a 25 pt
1.2 competenze tecniche e professionali richieste dal ruolo e/o dall'incarico: giuridiche, specialistiche, di innovazione dei processi, ecc.	fino a 25 pt
2. Comportamenti organizzativi	
2.1 gestione flessibile del tempo di lavoro	fino a 25 pt
2.2 coinvolgimento e valorizzazione dei collaboratori	fino a 25 pt
TOTALE	100

2. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di valutazione cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

tra il 90 e 100 verrà erogato il 100% del premio;

Rossetto R.

- tra l'80 e 89,99 verrà erogato il 90% del premio;
- tra il 70 e 79,99 verrà erogato l'80% del premio;
- tra il 60 e 69,99 verrà erogato il 70% del premio.

Con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio.

3. Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge

Art. 27

Contraddittorio sulla valutazione.

1. Qualora si verificano fatti e/o comportamenti tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, il dirigente valutatore è tenuto a contestare formalmente agli interessati tali fatti e/o comportamenti, entro dieci giorni dal loro accertamento, per consentire eventuali correttivi e/o controdeduzioni.

2. In casi di comprovata gravità, come in caso di sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o di sospensione per rinvio a giudizio, il dirigente valutatore, con provvedimento motivato, sospende o revoca l'erogazione dell'incentivo di produttività a decorrere dalla data della sospensione.

3. Il personale, entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, può richiedere il riesame della stessa al Dirigente valutatore, con facoltà di farsi assistere da persona di sua fiducia legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. In caso di esito negativo del contraddittorio, entro i successivi dieci giorni può presentare una seconda istanza di riesame al Dirigente apicale della Struttura di appartenenza, le cui valutazioni saranno considerate definitive.

Art. 28

Specifiche applicative della produttività per l'area educativo-scolastica

1. Sulla base delle disposizioni di cui ai precedenti articoli 25 e 26, il sistema di produttività del settore educativo-scolastico rientra nelle competenze di programmazione, coordinamento, monitoraggio e controllo del Dipartimento Servizi educativi e scolastici, politiche della famiglia e dell'infanzia. A tal fine il Dipartimento:

- definisce, nell'ambito dei documenti di programmazione, gli obiettivi correlati ai servizi educativi e scolastici;
- adotta le direttive attuative e monitora il buon andamento dei servizi stessi;
- cura l'attività di verifica e consuntivazione dei risultati, anche ai fini del riconoscimento dei premi al personale coinvolto.
- assicura costante raccordo ed integrazione con le strutture territoriali per l'acquisizione delle informazioni di supporto al conseguimento degli obiettivi ed alla risoluzione delle eventuali criticità.

2. Gli obiettivi gestionali del settore sono definiti in coerenza con le aree di risultato correlate al Piano dell'Offerta Formativa (per le Scuole dell'Infanzia) e al Progetto Educativo (per i Nidi), diversificati tra i due semestri dell'anno educativo/scolastico, in ragione delle diverse attività ricadenti nel POF/PE; in merito trovano utilizzo gli indicatori relativi alla progettualità educativa, alla progettualità organizzativa, ai rapporti con le famiglie e allo sviluppo delle competenze professionali.

3. Gli obiettivi gestionali sono, inoltre, strutturati in modo da garantire livelli omogenei di offerta formativa cittadina, pur nel rispetto delle specificità territoriali e di servizio.

4. Il monitoraggio semestrale consente la verifica e attestazione dello stato di avanzamento degli obiettivi e del livello di partecipazione del personale, ai fini del riconoscimento del premio infra-annuale; la consuntivazione finale, una volta validata dal competente organo, consente l'erogazione della restante quota di premio, secondo le modalità di cui al precedente art. 25.

5. Ai fini della rilevazione del livello di partecipazione del personale, si terrà conto dell'apporto del dipendente in termini di quantità e intensità della prestazione assicurata, misurate con indicatori oggettivi volti ad assicurare la continuità educativa e la massima compresenza nelle ore centrali della giornata, al fine di realizzare attività educative e didattiche differenziate, innovative e qualificate, fermo restando il rispetto delle fasi dell'accoglienza e del commiato.

6. Sono previsti dei premi differenziati per quote di personale **educativo-scolastico di consolidata esperienza**, attestata dalla pluriennale permanenza nel livello massimo della categoria di appartenenza e comprovata dalla copertura di correlati incarichi di responsabilità, cui è richiesto un particolare apporto finalizzato alla risoluzione delle criticità che possono mettere a rischio gli obiettivi, con particolare riguardo alle attività di cura della fase di inserimento di nuovo personale, ovvero di personale supplente, nel gruppo educativo/collegio docenti.

Art. 29

Specifiche applicative della produttività per l'area della Polizia Locale

1. Sulla base delle disposizioni di cui ai precedenti articoli 25 e 26, il sistema di produttività del Corpo della Polizia Locale è promosso dal Comando che coordina le relative procedure, adotta le necessarie disposizioni operative e monitora il livello di conseguimento dei risultati.

2. Gli obiettivi gestionali, cui sono destinati specifici budget per il conseguimento della produttività di struttura, sono definiti in coerenza con le priorità strategiche stabilite dal Sindaco e monitorati attraverso un sistema articolato di indicatori. Il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli stessi e l'attestazione infra-annuale sul loro conseguimento compete al Comandante del Corpo, che ne dà informativa alle rappresentanze sindacali.

3. Tutto il personale partecipa alla produttività di struttura.

4. Oltre agli obiettivi di struttura di cui ai precedenti commi, sono previsti appositi sub-obiettivi che concorrono al conseguimento degli obiettivi di struttura, finalizzati a far fronte a servizi di particolare criticità, o di natura emergenziale, in giornate e/o orari in cui è presente un limitato contingente di personale. A tal fine è individuato uno specifico budget destinato ad incentivare il personale a questi dedicato. I relativi incentivi sono commisurati all'entità delle prestazioni rese, misurate puntualmente con appositi indicatori oggettivi in grado di quantificare l'apporto concretamente assicurato dal dipendente, in luogo delle modalità di misurazione disposte al comma 10 del precedente articolo 25.

Ossetino

Titolo VII

Norme programmatiche

Art. 30

Scuola di formazione

1. Roma Capitale istituisce la "Scuola permanente di formazione di Roma Capitale", dotata di autonomia didattica, organizzativa, gestionale e finanziaria.

2. La Scuola assicura in conformità ai principi di buon andamento dell'Amministrazione il diritto-dovere alla formazione e all'aggiornamento professionale di tutti i dipendenti di Roma Capitale.

3. Per il perseguimento dei propri fini la Scuola opera nel rispetto dei principi di semplificazione, efficienza, efficacia e trasparenza, si ispira ai principi e alle regole di programmazione, pianificazione, e valutazione dell'Amministrazione, atti a produrre una maggiore efficacia e controllo dei risultati.

4. A tal fine garantisce pari opportunità di accesso alla formazione e promuove azioni, interventi e ricerche volte a realizzare l'uguaglianza sostanziale e un ambiente improntato al benessere organizzativo. Per le materie della Polizia Locale resta fermo il riferimento alla Scuola del Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale.

5. Alla Scuola spetta, in ordine alle direttive impartite dagli Organi di governo dell'Ente e mediante confronto con le OO.SS., la definizione degli obiettivi e dei programmi triennali e dei piani annuali di formazione da attuare, nonché la verifica dell'rispondenza dei risultati.

Art. 31
Telelavoro

1. Roma Capitale promuove l'utilizzo di forme di lavoro, così detto, "a distanza" in tutte le aree professionali le cui prestazioni per loro natura possono essere svolte a distanza, in conformità alle previsioni sul telelavoro dettate dalla normativa di riferimento, in modo da consentire che la prestazione di lavoro sia eseguita dal dipendente, in qualsiasi luogo idoneo, diverso dalla sede di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che garantiscano il collegamento con la Struttura cui la prestazione stessa inerisce. L'assegnazione al telelavoro deve consentire in ogni caso al lavoratore pari opportunità quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede, diritti contrattuali e sindacali.

2. Mediante lo strumento del telelavoro è intento dell'Amministrazione:

- introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione;
- realizzare le economie di gestione derivanti dalla riduzione dei costi fissi di gestione delle sedi di lavoro e del lavoro in sede;
- dare la possibilità al dipendente che ne faccia richiesta o che sia disponibile a svolgere attività telelavorabili di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- agevolare l'attività lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa - lavoro e viceversa risulta particolarmente gravoso;
- offrire un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente.

3. Le modalità di implementazione delle forme di telelavoro saranno dettagliate in un apposito Regolamento attuativo, nel rispetto dei moduli di relazione sindacale.

4. Nelle more, al fine di perseguire tempestivamente gli obiettivi di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita a tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti capitolini, previa informativa sindacale, saranno avviati dei progetti pilota per la sperimentazione delle forme di telelavoro nei settori all'uopo individuati nell'ambito dell'Amministrazione capitolina.

Art. 32
Previdenza e assistenza complementare

Beni

Di M...

Fine

Asore Valeri

50

1. L'Amministrazione capitolina si impegna a convocare, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, uno specifico tavolo di confronto in merito alla 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 Locale e ad adottare i conseguenti provvedimenti.

ho detto

Medicina preventiva

Art. 33

Medicina preventiva

1. L'Amministrazione capitolina si impegna, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, a promuovere i lavori 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 di tutti i lavoratori, con particolare riferimento alle funzioni ed ai compiti di Polizia Locale. L'Amministrazione fornirà i risultati del tavolo a tutti i Direttori apicali e, laddove emergano dei rischi per la salute dei lavoratori interessati, si attiverà affinché siano messe in atto le misure previste in materia di sorveglianza sanitaria obbligatoria.

Handwritten signatures on the left side of the page.

Titolo VIII

Disposizioni transitorie e finali

Handwritten signature: Osservatorio

Art. 34

Osservatorio sul contratto

1. La parti concordano sulla costituzione di un organismo bilaterale, denominato "Osservatorio paritetico", con il compito di monitorare e valutare l'impatto dell'applicazione delle nuove norme contrattuali con specifico riguardo alle ricadute sul trattamento economico dei dipendenti appartenenti alle diverse aree funzionali.

In particolare l'Osservatorio esamina gli effetti, anche retributivi, dell'applicazione del nuovo sistema di produttività, cosiddetta di struttura.

2. L'organismo è presieduto dal Direttore del Dipartimento Risorse Umane ed è composto da un rappresentante di ognuna delle sigle sindacali firmatarie del presente contratto e dal coordinatore delle RSU e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, individuati secondo i medesimi criteri di composizione della Delegazione trattante di parte pubblica.

3. L'Osservatorio si riunisce, di norma con cadenza semestrale, per analizzare l'andamento delle attività collegate alla produttività; si riunisce altresì, con congruo anticipo, per formulare eventuali correttivi da introdurre nelle successive annualità. In particolare si esprime sulla

Handwritten mark or signature.

Handwritten signature: Paolo...

Handwritten signature: G....

Handwritten signature: Anelli

Handwritten signature: P...

Handwritten signature: G...

Handwritten signature: S...

Handwritten signature: F...

Handwritten signature: M...

Handwritten signature: M...

Handwritten signature: M...

Handwritten signature: M...

Handwritten signature: L...

compatibilità tra gli atti di programmazione dell'Amministrazione e le correlate dotazioni organiche e strumentali disponibili.

Art. 35

Partecipazione.

1. L'Amministrazione Capitolina favorisce le iniziative di partecipazione dei dipendenti al fine di coinvolgere il personale nella crescita e nello sviluppo dell'ente, tramite la presentazione di proposte articolate in progetti in materia di buone pratiche, progetti di produttività, innovazione tecnologica, laboratori professionali e nuove idee per la gestione dei servizi.

A tal fine sarà realizzato apposito spazio all'interno del Portale Istituzionale.

Art. 36

Trasparenza

1. Le Strutture ispirano il proprio operato ai principi di trasparenza e pari opportunità nelle scelte gestionali inerenti il rapporto di lavoro del personale non dirigente, in particolare nei processi di assegnazione del personale, di mobilità interna, di conferimento degli incarichi e di svolgimento del lavoro straordinario, adottando i relativi provvedimenti in modo conforme a tali principi, ivi compresa la prescritta informatica sindacale.

Art. 37

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione o sull'applicazione del contratto, ciascuna delle parti firmatarie del presente Contratto può richiedere la convocazione della delegazione trattante inviando per iscritto richiesta motivata con una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.

2. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce le clausole controverse con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso aventi ad oggetto la materie regolate dall'accordo.

Art. 38

Norme finali e transitorie per l'applicazione del presente contratto

1. Il nuovo sistema di programmazione e incentivazione della produttività troverà applicazione dalla data del 1 luglio 2017, in considerazione delle esigenze di armonizzazione della pregressa disciplina decentrata con le norme introdotte con il presente CCDI nonché delle necessarie attività di implementazione.

2. Quanto sopra dovrà tener conto della corretta applicazione delle previsioni vigenti di cui alla L. 300/70 e recate dal contratto nazionale.

Art. 39

Disapplicazioni

1. Il presente contratto disciplina 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 vigenti presso l'Ente, anche adottate in via unilaterale, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati, in contrasto con il presente contratto.

2. Restano tuttavia in vigore le norme limitatamente alla parte giuridica, relative all'ordinamento professionale del Corpo di Polizia Locale, che non siano in contrasto con norme di rango primario; nonché le disposizioni relative agli istituti che, per loro natura e a tutela delle aspettative anche retributive, richiedono continuità applicativa nelle more della messa a regime della disciplina introdotta dal presente contratto.

Art. 40

Tavolo di confronto sull'Ordinamento Professionale del Corpo di Polizia Locale

1. Per quanto attiene alla Polizia Locale di Roma Capitale, sarà avviata nei giorni immediatamente successivi alla stipula del presente contratto uno specifico tavolo di confronto sull'Ordinamento Professionale degli appartenenti al Corpo.

2. Quanto elaborato dal Tavolo sull'Ordinamento Professionale, la cui conclusione è prevista indicativamente entro giugno 2017, sarà oggetto di successiva deliberazione della Giunta Capitolina, i cui istituti contrattuali diventeranno parte integrante del presente atto. Nelle more, restano vigenti le disposizioni relative alle posizioni organizzative previste nell'ambito del Corpo di Polizia Locale.

3. Il Tavolo sarà composto dai rappresentanti dell'Amministrazione Capitolina, del Comando del Corpo, delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU; sarà avviato e sarà convocato con cadenza, di norma, settimanale.

Dichiarazioni delle Parti:

1. A seguito della sottoscrizione del presente contratto, le parti si impegnano a continuare il confronto finalizzato al completamento della disciplina contrattuale di parte normativa, con particolare riferimento agli istituti relativi: alla Banca delle ore e Ferie solidali, fruizione del congedo parentale ad ore, mobilità orizzontale, riallineamento, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, formazione, benessere organizzativo, lavoro agile e buono pasto, da concludersi in un arco temporale di sei mesi circa, nonché alla definizione di un Protocollo per le relazioni sindacali, da concludersi entro la sottoscrizione definitiva del presente contratto. In riferimento al riconoscimento del buono pasto, nella more di una specifica regolamentazione, trova applicazione la disciplina del vigente CCNL nel rispetto delle fasce orarie attualmente in vigore presso l'Ente.
2. L'Amministrazione si impegna a tener conto degli esiti della valutazione della performance individuale e degli apporti assicurati dai dipendenti ai risultati di struttura in sede di disciplina delle procedure di mobilità interna, quale ulteriore opportunità di riconoscimento del merito.
3. L'Amministrazione si impegna al pagamento della quota B della produttività prevista dalla pregressa disciplina contrattuale decentrata integrativa entro ottobre 2017.
4. E' intenzione comune delle Parti prevedere l'attivazione di una procedura di progressione economica orizzontale (PEO) per il personale ad oggi collocato nella posizione economica massima di categoria qualora, in sede di contrattazione nazionale del comparto, siano introdotte nuove ed ulteriori posizioni economiche.
5. L'Amministrazione si impegna a verificare la fattibilità della decorrenza giuridica della progressione economica orizzontali (PEO) dalla data di approvazione della graduatoria.
6. Roma Capitale si farà parte attiva nelle varie sedi politiche e tecniche di propria pertinenza, affinché si acceleri e si concluda al più presto il percorso di rinnovo del CCNL, al fine di garantire i diritti dei lavoratori pubblici nell'ottica di un adeguato percorso salariale e di valorizzazione delle professionalità.
7. CGIL, CISL e UIL si impegnano a promuovere assemblee informative sul testo del pre - accordo sul CCDI di Roma Capitale, al fine di consultare il personale capitolino.
8. CGIL, CISL e UIL, prendono atto che è in via di definizione e perfezionamento l'atto amministrativo che certifica i risparmi per l'anno 2015 di circa 15 milioni di euro e che esistono altri risparmi che devono ancora essere certificati.

