

Charles Bucci

ROMA CAPITALE

Chava Salsito

DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Vittorio Rom
Fulvio Dallo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO

VERBALE DI PREINTESA

Il giorno 5 febbraio 2015, dalle ore 9.30, presso la sala riunioni del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, in Via del Tempio di Giove, 3 alla presenza del Vice Sindaco On.le Luigi Nieri e del Segretario-Direttore Generale Dott. Liborio Iudicello, si sono riuniti:

la Delegazione Trattante di Parte Pubblica così composta:

[Signature]

- Dott.ssa Antonella Caprioli - Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane – Presidente;
- Avv. Rodolfo Murra - Capo dell'Avvocatura – componente;
- Dott. Stefano Fermante – Ragioniere Generale – componente;
- Dott. Raffaele Clemente - Comandante del Corpo della Polizia Locale – componente;
- Dott.ssa Mariarosa Turchi - Direttore del Dipartimento Servizi Educativi e Scolastici, Giovani e Pari Opportunità – componente;
- Dott. Giovanni Riu - Direttore della Direzione Programmazione, gestione e controllo della spesa del personale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane – componente;
- Dott. Gianluca Viggiano – Direttore della Direzione Reperimento risorse umane - Trattamento giuridico e contrattuale – Disciplina del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane – componente;
- Dott. Salvatore Buccola - Direttore della Direzione Formazione e tutela del lavoro e della salute – Comunicazione interna del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane – componente;
- Dott. Angelo Ottavianelli – Direttore della Direzione Coordinamento Decentramento amministrativo – Servizi Delegati del Segretariato Direzione Generale – componente

Antonio Francesco C...

[Signature]

e la Delegazione di parte sindacale composta da CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali e la RSU di Roma Capitale.

Assistono:

Emilio Sefri

[Signature]

T.M.

- Dott. Diego Porta – Vice Comandante del Corpo di Polizia Locale;
- Dott.ssa Olivia Sordoni – Dirigente della U.O. Organizzazione – Controllo di Gestione – Sistemi Operativi del Comando del Corpo di Polizia Locale;
- Dott. Paolo Bernardi – Dirigente della U.O. Risorse Umane – Sicurezza Luoghi di Lavoro del Comando del Corpo di Polizia Locale;
- Dott.ssa Patrizia Piomboni – Dirigente "ad interim" della U.O. Programmazione e Monitoraggio del sistema Pedagogico 0-6 anni e formazione del personale educativo e scolastico del Dipartimento Servizi Educativi e Scolastici, Giovani e Pari Opportunità;

per il confronto sulla

Romano Comola

[Signature]

[Signature]

- "Disciplina decentrata del personale non dirigente di Roma Capitale".

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Luigi Nieri

Cherico
Wanda Sabuti

Olivero Feltri

Si premette che con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 309 del 17/10/2014 è stata autorizzata l'adozione della disciplina decentrata del personale non dirigente, in via unilaterale e provvisoria di cui alla Deliberazione della Giunta Capitolina n. 236 del 1/08/2014, con decorrenza degli effetti a far data dal 1° dicembre 2014.

Antonio Dattoli

Successivamente, in data 27 novembre 2014, con apposito verbale di incontro, l'Amministrazione e le rappresentanze sindacali CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL e CSA Regioni e Autonomie Locali, hanno convenuto di riaprire il confronto al solo scopo di verificare la possibilità di sottoscrivere congiuntamente un'eventuale intesa.

Conseguentemente, la Giunta Capitolina, con Deliberazione n. 339 del 28/11/2014, ha dato mandato al Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, di attivare il tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali per le finalità di cui sopra, nel rispetto degli indirizzi e delle direttive precedentemente impartite, differendo contestualmente al 1° gennaio 2015, a tale unico fine, la decorrenza degli effetti della disciplina adottata in via unilaterale e provvisoria con la citata Deliberazione G.C. 309/2014.

A tal fine, si sono tenuti nel mese di dicembre 2014 numerosi incontri nel corso dei quali è stata presentata ed esaminata copiosa documentazione riguardante le modalità e gli strumenti per il riconoscimento e l'erogazione del salario accessorio al personale non dirigente di Roma Capitale, relativamente alle seguenti Aree: "Tecnico-amministrativa", "Educativo e scolastica" e "Polizia Locale".

Non essendo stato raggiunto un accordo tra le parti, il 1° gennaio 2015 è entrata in vigore la disciplina decentrata del personale non dirigente, adottata in via unilaterale e provvisoria con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 236 del 1/08/2014.

In data 8 gennaio 2015 è ripreso il confronto fra le parti, proseguito nei giorni 14/15 e 26/27 gennaio. In tali incontri, la proposta dell'Amministrazione è stata più volte ripresentata tenendo conto delle osservazioni di parte sindacale.

In data odierna, al termine del confronto, l'Amministrazione ha presentato un documento contenente la proposta finale del "contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente", con i seguenti allegati, parte integrante del presente verbale:

- allegato A : articolato;
- allegato B: modalità e strumenti per il riconoscimento e l'erogazione del salario accessorio al personale non dirigente;
- allegato C: alimentazione e utilizzo del fondo complessivo delle risorse decentrate del Comparto per l'anno 2015.

Dopo ampia discussione, la suddetta proposta ha trovato la condivisione delle Rappresentanze Sindacali CGIL FP, CISL FP e UIL FPL, mentre il CSA Regioni e Autonomie Locali presenta una dichiarazione che si allega al presente verbale.

Le parti pertanto, alle ore 07.00 del 6 febbraio 2015, sottoscrivono il presente verbale che assume valenza di preintesa negoziale ai sensi del vigente CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali.

Antonio Dattoli
Emiliano Scipione
Michele
2

Il Vice Sindaco

Luigi Meri

Il Segretario-Direttore Generale

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Antonella Caprioli - Presidente

Antonella Caprioli

Avv. Rodolfo Murra - componente

Rodolfo Murra

Dott. Stefano Fermante - componente

Stefano Fermante

Dott. Raffaelé Clemente - componente

Raffaelé Clemente

Dott.ssa Mariarosa Turchi - componente

Mariarosa Turchi

Dott. Gianluca Viggiano - componente

Gianluca Viggiano

Dott. Giovanni Riu - componente

Giovanni Riu

Dott. Salvatore Buccola - componente

Salvatore Buccola

Dott. Angelo Ottavianelli - componente

Angelo Ottavianelli

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL FP *Motola Di Colajanni*
Emiliano Scipioni & *Ferrulli*
Claudio Bucci

CISL FP

Giuseppe Milla *Giuseppe D'Amico*
Carlo Lombardi
Chiara Volenti

UIL FPL

Stefano *Stefano*
Stefano *Stefano*
Tullio *Stefano*

CSA Regioni e Autonomie Locali

Il Coordinatore della RSU

SI RINVIA LA FIRMA
ALL'ESITO DELLA
DECISIONE CHE ASSUMERÀ
L'ASSEMBLEA DELLE RSU
DI ROMA CAPITALE
CH SARÀ

RSU

Claudio Bucci

PRONTAMENTE CONVOCATA
Frank Casentini



C.S.A.
REGIONI e AUTONOMIE LOCALI
PROVINCIALE DI ROMA

Via Laodicea 7
00146 ROMA
tel. 06.5742482-06.5780398-06.5743100
fax 06.5744717
csaroma@email.it

NOTA A VERBALE DEL COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO DEL 06 FEBBRAIO 2015

Il C.S.A., rileva che nel documento di ridefinizione della preintesa consegnatoci alle 11,30 durante la riunione convocata per le ore 09,30, ^{del 5-2-2015} non ha riscontrato nessuna variazione in merito al documento precedente e che nessuna delle osservazioni e proposte avanzate dal C.S.A. riguardanti le seguenti problematiche è stata accolta:

1. Tabella di valutazione per l'area tecnica – amministrativa, non allineata a quella proposta per la Polizia Locale e mancanza di adeguate indennità per l'area tecnica;
2. documento riguardante la riorganizzazione dell'area educativa-scolastica.

Inoltre la pregiudiziale posta dalla scrivente Organizzazione Sindacale per la sottoscrizione della preintesa avanzata nella precedente riunione del 16 gennaio u.s., riguardante la formalizzazione attraverso atto deliberativo di Giunta del fondo 2015 non ha trovato nessun riscontro.

Per quanto riguarda il settore educativo-scolastico il documento ripresentatoci in data odierna dall'Amministrazione evidenzia chiaramente che il tavolo tecnico chiamato a discutere la riorganizzazione specifica del settore scuola dell'infanzia, non potrà prescindere dalla volontà dell'Amministrazione stessa di mantenere in essere le 30 ore settimanali nonché i c.d. rapporti medi educatore/bambino nei nidi e insegnante dell'infanzia/bambino. Inoltre si evidenzia la violazione del vigente C.C.N.L. del 14/09/2000 art. 30 c. 8 e art. 32 c.6 per la scuola dell'infanzia in merito all'orario di lavoro (27 ore settimanali) e la normativa regionale per quanto attiene il rapporto educatore/bambino 1/7 sugli iscritti.

Per quanto riguarda la Polizia locale si evidenzia come la parte pubblica continui ad arroccarsi sull'atto unilaterale di cui alla Delibera di Giunta 236/14, non tenendo conto della proposta presentata dal C.S.A. il 16.12.2014, congiuntamente alle altre OO.SS. presenti al tavolo negoziale. Ulteriormente, la proposta del C.S.A. presentata il 29 gennaio u.s., nel rispetto delle funzioni e delle caratteristiche dei lavoratori della Polizia Locale, fa rilevare in particolare come non siano state prese in considerazione ^{TRA L'ALTRO:}

1. Il giorno di riposo settimanale corrispondente alla domenica;
2. la previdenza integrativa finanziata dall'art. 208 C.d.s., Medicina preventiva con l'attivazione della sorveglianza sanitaria e Polizze Assicurative Integrative; ^{NON DEFINITE;}
3. produttività legata alla presenza in servizio;
4. buoni pasto con particolare riferimento alla pausa di 10 (dieci) minuti ed agibile per ogni turno di lavoro;
5. indennità di disagio-rischio; ^{QUANTIFICAZIONE PROD. FINALIZZATA NOTTI/FESTIVI PRO QUOTA.}

I cinque punti sopraevidenziati sono parte integrante della proposta presentata il 29 gennaio u.s.

Tutto ciò premesso e considerato il C.S.A. condiziona la sottoscrizione della preintesa e del relativo accordo successivamente al risultato referendario che si avrà da parte dei dipendenti, e dalla approvazione mediante atto deliberativo della Giunta del fondo 2015.

Per il COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

Dr. Ivano Samo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Enrico Saponi

Clara Dolci

[Handwritten signature]



ROMA CAPITALE

Verbale di preintesa - Allegato A

[Handwritten signatures: Giuliano Pastorelli, Romano Conche]

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

[Vertical handwritten signature: Natale Di Cola]

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

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

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Emilio Saponi
Chiara Valeri
[Signature]

Titolo IV

Progressione economica nella categoria

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

[Signature]
Panero Amela

Titolo V

Valorizzazione del merito e della produttività

- Art. 14 Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale
- Art. 15 Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro

Titolo VI

Area delle posizioni organizzative e altri incarichi di responsabilità

- Art. 16 Posizioni organizzative
- Art. 17 Tipologia e articolazione delle posizioni organizzative
- Art. 18 Trattamento retributivo delle posizioni organizzative
- Art. 19 Incarichi di specifica responsabilità
- Art. 20 Particolari responsabilità operative

Notato

[Signature]
[Signature]

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

Tupa

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Luca Bona
Eduardo Saporiti
Chiara J-gliani

TITOLO I

Principi e disposizioni generali

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Romano

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.

10/10/20

[Multiple handwritten signatures and initials]
4

Fulvio Saproni

Chiose
Jelini

Art. 2
Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse decentrate annualmente disponibili, ai sensi di legge e di CCNL, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, 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.

Notato

Art. 3
Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce effetti per tre anni, decorrenti dal 1 gennaio 2015, per quanto compatibile, previo perfezionamento del relativo procedimento autorizzatorio, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recanti decorrenze espressamente differenziate, in funzione della peculiarità e della finalità di determinati istituti. In ogni caso produce permanentemente i suoi effetti normativi, sino alla stipulazione di eventuali nuove disposizioni decentrate modificative o integrative dello stesso recate.

2. In occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa, previa informativa alle rappresentanze sindacali.

Roberto Saffi
Chiare Solent
Comoro

3. Le disposizioni recate dal presente contratto e dalle sue eventuali successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati.

Art. 4

Monitoraggio sull'applicazione del contratto, modifiche e integrazioni

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative dell'Ente.
2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.
3. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

Notato

[Handwritten signatures]

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

A. F. W. 1998-2002

Art. 5

Fondo delle risorse decentrate

1. L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale, per le parti sia "stabile" che "variabile", di cui ai commi seguenti.
2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.
3. Le risorse stabili di cui al comma 2 possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In

[Handwritten notes]

[Handwritten signatures]

Indis sp.
Roberto
Giuliano
Roberto

ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma, che costituisca frutto di valutazioni discrezionali dell'Ente, può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli *standard* erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

4. La quota discrezionale di risorse di cui al secondo periodo del comma 3 trova copertura nelle capacità annuali di bilancio e deve essere correlata, fermi eventuali limiti di legge, all'andamento occupazionale complessivo dell'Ente e alle esigenze di adeguata e mirata incentivazione del personale, anche in situazioni di carenza di organico. Pertanto, lo stanziamento di cui al precedente periodo può trovare alternativa o combinata motivazione nelle seguenti eventualità:

- a) attivazione di nuovi servizi e/o di innovative e/o diverse modalità di organizzazione e gestione degli stessi, anche coinvolgenti la disciplina di articolazione degli orari di servizio e di lavoro;
- b) processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie già disponibili allo scopo;
- c) progetti e soluzioni a supporto e consolidamento degli *standard* funzionali e di servizio, in presenza di rilevanti carenze degli organici di fatto, cui non possa farsi fronte mediante nuove assunzioni, anche per effetto di limitazioni legali del *turn over*, da cui derivi l'oggettivo e necessario incremento, ove possibile, delle prestazioni richieste al personale che residua in servizio.

5. I residui delle risorse 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.

Notato

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

[Signature]

[Multiple signatures]

Barbara Sch
Giuseppe Danti *Colombo*
Chione Janni

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 dall'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione, tenuto conto delle disposizioni di legge e di contratto nazionale.

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

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

6. Costituiscono oggetto di 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 consolidamento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

Urbano

JP

From bon

Sanofi

JP

A. F. U. V. A.

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.

JP

JP

JP

hiei
JP

Enrico Sclafani
Giuseppe D'Amico
Marco Jolani

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.

[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 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.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Handwritten signature]

Ennio Sfr.

Anna Valeri

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

[Handwritten signature]

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.

2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.

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

Notato

[Handwritten signature]

A. F. Valeri

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 10

Ambiti, elementi e criteri per la valutazione

1. Il sistema integrato di valutazione del personale di Roma Capitale, adottato con appositi atti dell'Ente e al quale, in questa sede, è fatto compiuto rimando, è volto, prioritariamente, alla misurazione degli apporti di ciascun dipendente, in termini di capacità espresse, prestazioni rese e risultati conseguiti, in relazione a obiettivi individuali e/o di gruppo e/o di struttura.

2. Gli ambiti gestionali più direttamente collegati alla misurazione delle prestazioni dei dipendenti coincidono con quelli finalizzati all'erogazione dei servizi e all'attuazione dei progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale della macchina amministrativa. Pertanto, gli esiti del monitoraggio di tali ambiti costituiscono il riferimento per programmare le attività di miglioramento quali-quantitativo dei servizi alla cittadinanza, nonché valutare le prestazioni del

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Bert S

Caro Valenti

personale coinvolto, per ciascuno in relazione al livello di inquadramento e relative attese prestazionali, nel perseguimento di dette aree di risultato.

Antonio D'Amico

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

- a) definizione, da parte del dirigente, delle prestazioni e dei risultati attesi, in coerenza con i contenuti degli atti di programmazione della struttura/U.O. di appartenenza;
- b) monitoraggio infra-annuale dell'andamento gestionale e, ove necessario, rimodulazione dei contenuti;
- c) valutazione delle prestazioni e degli apporti dei dipendenti ai risultati delle attività/servizi/processi, formalizzata con apposita scheda a cura del Dirigente responsabile;
- d) doppio grado di valutazione: prima istanza ed eventuale riesame;
- e) su richiesta del dipendente, dopo ogni valutazione trimestrale, deve essere aperto un contraddittorio con il dirigente che ha espresso la valutazione, anche al fine di dare la possibilità al dipendente di migliorare la propria prestazione,
- f) in fase di contraddittorio il dipendente potrà essere assistito da un rappresentante di un'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, o da altra persona di sua fiducia.

Notato

Art. 11

A. F. [Signature]

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO IV

Progressione economica nella categoria

[Handwritten signature]

Art. 12

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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'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.

[Handwritten note]

Art. 13

[Handwritten signature]

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

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

2. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse. Ai fini del computo dei 24 mesi di inquadramento concorre il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato; sono, invece, esclusi dal computo 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 18 mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato.

[Handwritten signature]

3. In caso di attivazione di processi di progressione economica nella categoria, a valere sulle risorse individuate ai sensi dell'articolo 12, saranno previamente adottati, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, appositi criteri specificativi dei requisiti di accesso alle selezioni e di valutazione del personale ai fini del relativo conseguimento.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

On the sp.
Arone Valore

4. Non possono comunque partecipare alla selezione i dipendenti che, nei due anni antecedenti alla sua attivazione, siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto. In caso di impugnazione, il dipendente è ammesso con riserva, sino a provvedimento giudiziale definitivo.

Titolo V

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 14

Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di consolidamento e sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, di norma di natura variabile, in misura adeguata ai sensi del comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.

2. I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1, tengono conto della priorità degli interventi e dei risultati da conseguire, nei diversi ambiti gestionali/funzionali, nonché dello specifico impegno richiesto ai dipendenti.

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

- a) al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della produttività, dei costanti apporti del personale, rilevati a livello individuale, di gruppo e/o di Struttura, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il consolidamento e miglioramento dei livelli *standard* dei servizi, in situazioni di costante e progressiva contrazione degli organici disponibili;
- b) all'erogazione aggiuntiva di specifici premi e incentivi, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori critici e/o prioritari per l'Amministrazione, nonché del significativo efficientamento, innovazione e semplificazione dei processi organizzativi e/o di lavoro, con particolare riguardo alla quantità e qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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

Notale

13

Giuseppe D'Amico
Alberico

Romano
San G. S.

Chiara Volpi

gli atti gestionali, di norma con periodicità infra-annuale per una quota dell'incentivo individuale disponibile, nonché, per la rimanente parte, a seguito dell'esame dei risultati a consuntivo a fine esercizio.

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

6. In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, di cui al presente articolo, trova – nell'ambito della complessiva stima d'impiego di cui all'articolo 26 – eventuale e proporzionale adeguamento, a consuntivo di ogni anno, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 6, comma 6, ultimo periodo.

Notato

San G. S.

Art. 15

Pianificazione di struttura

A. Furlan

e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro

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

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

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

San G. S.

San G. S.

San G. S.

San G. S.

San G. S.

San G. S.

San G. S.

San G. S.

San G. S.

San G. S.

San G. S.

Titolo VI

Area delle posizioni organizzative e altri incarichi di responsabilità

Art. 16

Posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce e attiva, compatibilmente con le risorse disponibili nella parte stabile del fondo e con gli atti di ripartizione e destinazione delle stesse, posizioni organizzative, ai sensi delle vigenti disposizioni di CCNL, intese quali ruoli di articolazione direttiva delle funzioni e delle linee di produzione, sia finali che di supporto professionale e di staff, secondo canoni di professionalità e specializzazione, nonché di rilevante ed essenziale forte orientamento ai risultati. Le stesse sono allocate, prioritariamente, negli ambiti organizzativi che richiedono tempestività decisionale e di intervento, 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 di quanto previsto dal comma 1 e nel rispetto del vigente CCNL, possono essere istituite posizioni organizzative deputate:

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

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 17

Tipologia e articolazione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative di cui all'articolo 16 sono istituite al fine di garantire il più compiuto assetto delle responsabilità, a presidio delle attività demandate alle strutture cui sono preposti i dirigenti, e, nell'ambito dell'Area Tecnico-Amministrativa, sono distinte in posizioni di tipo "A" e "B".

2. Le posizioni di tipo "A" sono poste a presidio di ambiti organizzativi caratterizzati da rilevanti responsabilità interne/esterne, da apporti professionali specialistici con correlata discrezionalità tecnica, da capacità di innovazione e da ampia flessibilità organizzativa/gestionale.

3. Le posizioni organizzative di tipo "B" sono caratterizzate da un prevalente apporto di miglioramento operativo e gestionale e di più efficace erogazione dei servizi/attività/prodotti afferenti alla relativa area di responsabilità. Tali posizioni, pertanto, sono destinate alla copertura delle responsabilità di coordinamento e raccordo di settori di attività contrassegnate da rilevante dimensione gestionale, adeguatamente regolamentata.

[Handwritten note]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Paulo Coutinho Romano
Barb
Choro J. de
[Signature]

Art. 18

Trattamento retributivo delle posizioni organizzative

1. La retribuzione accessoria degli incaricati di posizione organizzativa è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Ai sensi delle vigenti disposizioni di CCNL e nel rispetto dei limiti retributivi minimi e massimi ivi stabiliti, la quantificazione e graduazione del trattamento economico delle posizioni organizzative sono come di seguito stabiliti:

Area Tecnico-Amministrativa	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
Area Educativa e Scolastica	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato (25%)	Totale
posizioni organizzative servizi educativi e scolastici	9.200	2.300	11.500
Polizia Locale	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato (25%)	Totale
Responsabile/Coordinatore di sezione	12.911,42	3.227,86	16.139,28

[Handwritten mark]

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.

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and marks]

Giuseppe D'Amico
Oliveri M

Carriera
Burk

Chore Jolles

Franco

- le funzioni di referenza e gestione di specifici uffici;
- il presidio delle attività istruttorie relative ai procedimenti amministrativi;
- la gestione dei processi operativi e di servizio particolarmente rilevanti e/o sensibili, anche con riguardo all'impatto sull'utenza;
- la gestione di attività caratterizzate dal trattamento di informazioni di particolare rilevanza e/o sensibilità dei dati, nonché da elevata complessità di elaborazione.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono destinati a personale di categoria D e di categoria C, in quest'ultimo caso per valorizzare i differenziati ruoli di referenza operativa per attività connesse a importanti processi interni o di impatto sull'utenza, individuabili, in prima applicazione, nell'ambito dei plessi educativi e scolastici, come previsto nel relativo progetto organizzativo.

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

4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie di cui al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità, di cui al successivo comma 5, è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture dirigenziali di preposizione; le relative determinazioni sono assunte con atto formale e sono espressione delle prerogative datoriali.

5. In relazione al vigente quadro organizzativo di riferimento, al fine di assicurare un adeguato presidio dei processi di lavoro, l'Amministrazione si avvale della particolare professionalità della categoria D, cui sono conferiti incarichi di elevata complessità, secondo le tipologie di seguito riportate, a titolo esemplificativo e non esaustive, cui corrisponde una indennità annua di € 2500:

- Responsabilità di programmare e/o organizzare e/o gestire insiemi di attività o processi cui è connesso il conseguimento di determinati output o risultati;
- Responsabilità di attività di monitoraggio, controllo e verifica, cui è connessa l'elaborazione della relativa reportistica;
- Responsabilità delle attività istruttorie relative a procedimenti complessi, ai sensi della legge 241/1990;
- Responsabilità di proposte, iniziative e/o degli output connessi a studi e ricerche;
- Responsabilità di gruppo;

Notato

A. F...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Oliveri

Sub of Amaro S. S. S. S.

- Svolgimento di attività di coordinamento/raccordo di attività di valenza trasversale nell'Ente e/o nella Struttura di appartenenza;
- Responsabilità di raccordo e/o gestione di attività con forte impatto qualitativo e/o quantitativo sull'utenza esterna;
- Responsabilità di raccordo e/o gestione di attività significative e particolarmente rilevanti ai fini del buon andamento dell'Amministrazione;
- Responsabilità di gestione e/o monitoraggio di attività o processi di lavoro soggetti a criticità gestionali e/o organizzative, ovvero caratterizzati da condizioni operative complesse e/o critiche;
- Responsabilità di processi di erogazione all'utenza interna ed esterna, o di gestione delle relazioni, anche critiche, con i cittadini;
- Responsabilità "RUP";
- Responsabilità di istruttorie tecniche complesse e di progettazione (aree servizi alla persona, e servizi al territorio);
- Responsabilità su processi che comportano un elevato grado di esposizione nelle relazioni istituzionali interne ed esterne (es. magistratura, ASL, Istituzioni nazionali e/o locali).

F. B.

Giuliano D'Amico Romano

F. B.

6. Sono, altresì, previste, le seguenti specifiche responsabilità:

- incarichi di specifiche responsabilità nell'ambito delle strutture educative e scolastiche, conferiti a personale di categoria C - € 1.300, per le attività previste dalla relativa disciplina funzionale e organizzativa;
- incarichi di specifica responsabilità, conferiti al personale appartenente alla famiglia professionale "vigilanza" e inquadrato nella cat. C, per le attività istruttorie e/o operative, monitoraggio di attività complesse e/o critiche o con impatto sull'utenza, ovvero monitoraggio sull'utilizzo della strumentazione tecnica, cui corrisponde una indennità annua di € 800;
- raccordo operativo di squadra, attribuita a personale di categoria C e B, cui corrisponde una indennità annua di € 500 (conduzione di squadre/gruppi di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, tra i quali: Autoparco, Servizio Giardini, Musei).

7. Potranno essere individuati, in relazione agli emergenti fabbisogni funzionali, ulteriori ambiti di applicazione dell'istituto delle specifiche responsabilità, per la categoria C e la categoria B,

M. T.

D. P.

G.

Amaro S. S. S. S.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- c) personale operaio del mercato dei fiori e del centro carni;
- d) operatori beni culturali;
- e) istruttori servizi sicurezza e controllo beni culturali;
- f) operatori delle spiagge;
- g) operatori addetti alla custodia e alla vigilanza (apertura/chiusura sedi uffici);
- h) personale anagrafe e stato civile;
- i) personale addetto alla notificazione degli atti presso la "Casa comunale";
- j) personale autista assegnato alle strutture.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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, previa informativa alle rappresentanze sindacali.

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

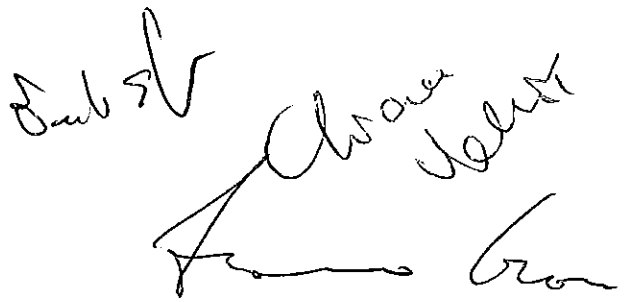
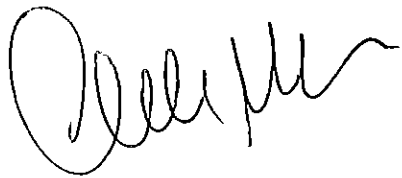
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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.

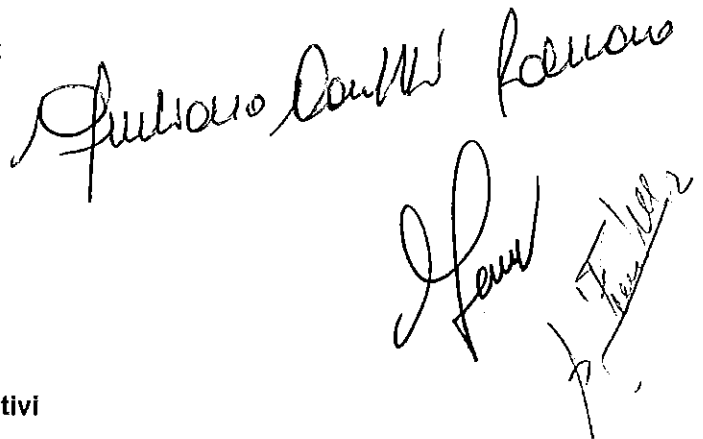
2. La ricognizione e individuazione del personale di cui al comma 1 è operata anche sulla scorta del processo di analisi e rilevazione dei rischi, a cura delle competenti strutture dell'Ente, previa informazione alle OO.SS.

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.



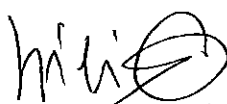
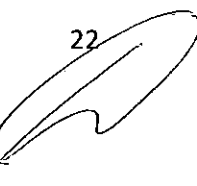
Art. 25
Disagi operativi

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



22



Handwritten signature

*Arata
Vale*

relazione, da complessità e non programmabilità delle risposte alle differenziate di richieste d'intervento e da intense articolazioni di apertura degli sportelli. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

3. Con particolare riguardo al Corpo di Polizia Locale, sarà riconosciuta a tipologie di servizi caratterizzati dalla esposizione oggettiva, costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio che non caratterizzino in modo tipico le mansioni del profilo professionale di appartenenza. A tal fine, sarà istituito un tavolo paritetico volto all'individuazione delle attività rientranti nella fattispecie qui delineata.

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.

Handwritten signature

Titolo VIII

Attuazione del contratto in fase di prima applicazione

Handwritten signature

Art. 26

Prima distribuzione delle risorse decentrate

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, commi da 4 a 6, in fase di prima applicazione del presente contratto, è stabilita la distribuzione delle risorse decentrate annualmente disponibili, nei termini rappresentati nell'allegato A.
2. La distribuzione di cui al comma 1 è concordata in relazione alla corrente organizzazione e articolazione delle funzioni e dei servizi dell'Ente ed è quindi adottata in via di stima, per ciascun istituto e ambito di applicazione, tenuto conto della complessità del sistema capitolino e degli andamenti occupazionali e degli organici.
3. In caso di potenziali rilevanti scostamenti degli assetti distributivi di cui ai precedenti commi, emergenti anche in sede di monitoraggio e verifica *in itinere* ai sensi dell'articolo 4, le parti si incontrano per valutare il conseguente impatto sulla distribuzione delle risorse disponibili e per ogni eventuale utile o necessaria determinazione al riguardo.
4. È previsto lo svolgimento di una prima valutazione congiunta, sull'impatto distributivo delle risorse, entro il mese di giugno 2015.

Notato

Multiple handwritten signatures at the bottom of the page

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Carlo Coniolo
Chiara
Uscire

Art. 27

Sistema premiale e di incentivazione in fase di prima applicazione

1. L'Amministrazione, nell'ambito della programmazione generale e delle relative priorità d'intervento, individua le aree funzionali e di servizio in cui attivare appositi Progetti di miglioramento quali - quantitativo dei servizi, ai sensi dell'articolo 5, comma 4, lett. a) e b), cui sono riservate apposite quote del fondo;

2. In fase di prima applicazione, i progetti di cui al comma 1, che trovano finanziamento nel fondo 2015, sono dedicati ai seguenti interventi di miglioramento dei servizi ai cittadini e alle imprese:

- a. efficacia del modello organizzativo dei servizi al pubblico;
- b. presidio del territorio svolto dalla Polizia locale,
- c. efficacia del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici,
- d. sorveglianza dei beni culturali,
- e. gestione delle strutture produttive dei mercati all'ingrosso,
- f. efficientamento di particolari servizi, effettuati dal personale autista,
- g. sorveglianza e custodia delle autorimesse,
- h. efficacia dei servizi di prevenzione e protezione civile

[Handwritten signature]

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

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

5. In relazione all'attuazione del programma amministrativo e alle relative priorità, di volta in volta potranno essere individuati, ulteriori ambiti di intervento e appositi progetti di miglioramento degli standard dei servizi ai cittadini e al territorio, previa disponibilità delle relative risorse, da attivare anche con certificate economie di gestione.

Notato

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Comune
Comune
Comune

Comune
Comune

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, in contrasto con il presente contratto. 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.

Art. 29
Disposizioni transitorie per il finanziamento dei fondi

1. La quantificazione e l'utilizzo delle risorse decentrate annuali avviene con riserva di verifica su eventuali obblighi di riordino derivanti dall'applicazione delle disposizioni di legge introdotte in materia.

Art. 30
**Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario,
le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione**

1. Al fine di assicurare il migliore, razionale e ottimizzato impiego delle risorse decentrate annualmente disponibili, la distribuzione delle speciali opportunità di incentivazione di cui agli articoli 7 e 8 dovrà trovare adeguato bilanciamento, in sede di distribuzione annuale, con la generale distribuzione del fondo ordinario, anche mediante la liberazione di risorse - su quest'ultimo - a favore del personale assegnato a strutture e uffici non coinvolti dagli specifici ambiti di particolare e/o vincolata incentivazione di cui agli stessi articoli.

2. Nel quadro di finalizzazione, gestione e impiego delle risorse di cui al presente articolo, costituiscono oggetto di costante e dettagliata programmazione e pianificazione - anche mediante eventuali iniziative di adeguamento regolamentare, ove necessario, e la correlata strutturazione, a monte, di progetti di lavoro anche pluriennali - le attività afferenti a dette forme di particolare e/o vincolata incentivazione; delle stesse è fornita tempestiva informazione alle

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]

[Handwritten signature]

Emb. V

Antonio Salvo

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.

Notata

[Handwritten signature]

Art. 31

[Handwritten signature]

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.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Bubbi

Carlo Turchetti

Art. 32

Previdenza complementare

1. L'Amministrazione capitolina si impegna ad approvare entro il 30/06/2015 un regolamento per la disciplina della destinazione ai sensi dell'art. 208 del Decreto legislativo 30 aprile 1992 n. 285, di una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada, a forme di previdenza complementare a favore dei componenti del Corpo di Polizia.
2. Per l'anno 2015 l'Amministrazione si impegna a destinare per questa finalità € 1.000.000,00.

Art. 33

Medicina preventiva

L'Amministrazione capitolina si impegna a promuovere lo sviluppo delle attività del Tavolo Tecnico di Coordinamento, già costituito nel 2014 in conformità della normativa vigente, per la realizzazione di uno studio epidemiologico per il monitoraggio e la valutazione, anche ai fini di prevenzione, delle malattie professionali connesse allo svolgimento delle funzioni e dei compiti di Polizia Locale. L'Amministrazione si impegna a fornire i risultati del tavolo entro il 30 novembre 2015.

Martelli

Antonio D'Amico

Romano

A. Fucini

Antonio

Franco

Luca

Luca

De

Luca

Luca

Luca

Luca

Luca

Luca

DICHIARAZIONI AMMINISTRAZIONE

Dichiarazione n. 1 – Fondo risorse decentrate

L'Amministrazione si impegna a sottoporre tempestivamente all'approvazione della Giunta Capitolina la costituzione del fondo delle risorse decentrate.

Dichiarazione n. 2 – Avvio nuova disciplina decentrata

L'Amministrazione si impegna a porre in essere ogni utile iniziativa allo scopo di impedire irragionevoli decurtazioni dei flussi retributivi, in sede di prima applicazione della nuova disciplina decentrata per i mesi di febbraio e marzo 2015.

Dichiarazione n.3 – Avvio nuova disciplina decentrata

L'Amministrazione si impegna a perfezionare entro il minor tempo possibile, previa acquisizione del necessario parere dell'Organismo di Revisione Economico Finanziaria di Roma Capitale, l'iter approvativo della nuova disciplina decentrata, cui conseguirà il riallineamento dei diversi istituti contrattuali, ivi inclusa la sospensione, fino al 31 agosto 2015, degli istituti indicati nell'allegato B, pag. 13 ultimo capoverso, relativi al settore educativo-scolastico, nonché l'avvio del Tavolo tecnico finalizzato all'individuazione del nuovo modello organizzativo.

Dichiarazione n. 4 - Polizza assicurativa infortuni

L'Amministrazione si impegna a valutare l'opportunità di stipulare una polizza infortuni per il personale di polizia locale, connaturata ai particolari rischi connessi alle funzioni di preposizione.

Dichiarazione n. 5 – Individuazione aree di pronto intervento e di pronta reperibilità

L'amministrazione si impegna alla individuazione delle aree di pronto intervento e di pronta reperibilità nell'ambito della macrostruttura capitolina in relazione alle quali sarà garantito apposito confronto con le rappresentanze sindacali.

Dichiarazione n. 6 – Disposizioni in materia di Fondo per il trattamento accessorio

Premesso che:

- è in corso di istruttoria il procedimento ispettivo attivato presso questa Amministrazione dall'Ispettorato Generale di Finanza Pubblica – Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica, presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (S.I. 2454/V), nonché l'indagine attivata dalla Procura Regionale Lazio della Corte dei Conti in ordine al procedimento connesso alla vertenza n. 2010/01134 PTT, afferenti ad ipotesi di irregolare finanziamento e utilizzo dei fondi annuali delle risorse finanziarie per la contrattazione decentrata integrativa;

- le vigenti disposizioni di legge in materia (art. 4 D.L. n. 16/2014, avente ad oggetto *"Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi"*, e in via generale art. 40, comma 3-quinquies, D.Lgs. n. 165/2001) prevedono che, in caso di accertata violazione dei limiti imposti alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, le pubbliche amministrazioni procedano al recupero degli esborsi, che risultassero indebitamente operati, a valere sulle risorse decentrate stanziare per le successive annualità, come espressamente confermato dalla circolare interministeriale (prot. della Presidenza del Consiglio dei Ministri – DAR n. 0810946 A-4 17.1.14 del 12 agosto 2014), avente ad oggetto l'interpretazione del citato art. 4 del D.L. n. 16/2014, ove si legge, tra l'altro, che resta *"in ogni caso sempre esclusa, nell'applicazione dei primi tre commi dell'art. 4 in commento, la possibilità di procedere alla ripetizione dell'indebito direttamente sui dipendenti"*;
- eventuali esiti negativi, anche parziali, dei procedimenti erariali ed ispettivi, in corso o anche di futura attivazione, produrrebbero – per diretto effetto di legge – immediati riflessi sulla provvista finanziaria del fondo decentrato, quale posta, correntemente e in futuro, a disposizione della contrattazione decentrata integrativa, data l'inderogabile esigenza di reperire necessariamente al suo interno le quote di risorse necessarie a compensare le erogazioni pregresse eventualmente dichiarate indebite, previo utilizzo a tal fine di eventuali quote residue di fondo di pregresse annualità che non abbiano ancora trovato utilizzo, nonché la destinazione alla medesima finalità di economie di gestione da conseguire ai sensi di legge (art. 4, comma 2, D.L. n. 16/2014).

Per quanto sopra espresso, la delegazione di parte pubblica dichiara che le risorse necessarie per compensare eventuali esborsi dichiarati illegittimi troveranno provvista, ai sensi di legge e sino alla concorrenza della somma necessaria, a valere:

- a) prioritariamente, su economie di gestione;
- b) in immediato subordine, su quote residue di fondo di pregresse annualità che non abbiano ancora trovato utilizzo, nel presupposto del loro legittimo utilizzo certificato da autorità statale;
- c) in estremo subordine, ove necessario per raggiungere la concorrenza delle quote di compensazione necessarie a coprire gli eventuali indebiti finanziamenti e/o utilizzi, sui fondi annuali decentrati, correnti e futuri (anche in via di rateizzazione pluriennale ai sensi di legge), mediante corrispondente riduzione proporzionale delle quote destinate in questa sede decentrata all'erogazione degli incentivi e dei premi di produttività.

In relazione alla suddetta ipotesi di riduzione, l'Amministrazione attiverà iniziative volte a verificare i conseguenti riflessi sullo stato distributivo delle risorse ancora disponibili sui fondi annuali oggetto di riduzione, al fine di attuare interventi di riassetto distributivo che si ritenessero utili o necessari.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature with a long horizontal stroke, a signature that appears to be 'Wen', a signature with a large 'S' or 'G' shape, and a signature with a vertical line through it. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around.

Sub-2

Alone
John

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Dichiarazione congiunta n. 1 - Interpretazione autentica

Le parti si impegnano ad incontrarsi ai fini dell'interpretazione autentica che si dovesse rendere necessaria, delle norme della nuova disciplina decentrata, anche in relazione agli istituti contemplati dall'art. 28 della stessa.

Dichiarazione congiunta n. 2 - Protocollo Relazioni Sindacali

Le parti si impegnano a definire entro il 31/3/2015 un nuovo protocollo di relazioni sindacali fondato sui principi di trasparenza, lealtà e correttezza, al fine di contemperare l'esercizio delle attività e delle prerogative sindacali con le esigenze dell'Amministrazione. Nell'ambito del protocollo va contemperata l'esigenza di garantire servizi di qualità alla città tramite l'applicazione di criteri di fattiva collaborazione, di partecipazione dei lavoratori ai processi organizzativi e di continua, costruttiva dialettica sindacale.

Molod

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Il giorno 5 Febbraio 2015, convocati dall'Amministrazione per il prosieguo del confronto in merito al nuovo Contratto Decentrato, dopo oltre 20 ore di serrata trattativa si è addivenuti ad una preintesa su un testo largamente condiviso ed in grado di garantire l'erogazione dei livelli salariali in precedenza percepiti dai 24.000 dipendenti di Roma Capitale e il livello qualitativo dei servizi offerti ai cittadini.

Le OO.SS. hanno rispettato l'impegno assunto con i lavoratori di formulare un nuovo Contratto Decentrato.

A questo punto la responsabilità della sua attuazione è rimessa esclusivamente all'Amministrazione che entro il 13 Febbraio 2015 dovrà garantire l'attuazione dei contenuti della preintesa.

Preintesa sottoscritta da parte delle scriventi OO.SS. in forma vincolata:

1. Al rispetto del termine perentorio sopra indicato;
2. All'erogazione del salario accessorio delle competenze dei mesi di Febbraio/Marzo che debbono prevedere l'adozione di ogni utile anticipazione di cassa al fine di mantenere più possibile uniformi i flussi di salario;
3. Al recupero delle somme non erogate nel mese di Gennaio 2015;
4. Al rinvio della disciplina organizzatoria del settore Educativo / Scolastico.

La sottoscrizione definitiva dell'eventuale, quanto auspicato, accordo è subordinata, in ogni caso, all'approvazione da parte dei lavoratori di Roma Capitale attraverso specifico referendum.

L'Amministrazione dovrà garantire l'esercizio del diritto di partecipazione a tutti i lavoratori mettendo a disposizione delle R.S.U. e delle OO.SS. stipulanti idonei locali ed attrezzature.

Roma 6/2/2015 h. 6.30
FP CGIL Metale Td Cola *A. Ferrarini*
CISL FP *Antonio Di U...* *Giuliano Dou...*
UIL FPL *Luca...* *Francesco...*

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CGIL FP Roma e Lazio, la CISL FP Roma Capitale e Rieti e UIL FPL Roma Lazio dichiarano che la parte dell'allegato B "produttività a progetto per l'accrescimento dei servizi e/o l'innovazione delle modalità di gestione dei servizi prioritari", nell'elenco delle fattispecie delle assenze considerate presenze ai fini della erogazione della produttività di sistema, vada integrata con il riconoscimento, a tal fine, della fruizione dei permessi di cui all'art. 33 comma 3 L 104/92. Ritengono inaccettabile tale esclusione perché discrimina le lavoratrici e i lavoratori sui quali grava un obbligo di assistenza e cura imposto e tutelato dalla Legge e che si trovano, loro malgrado, in condizioni di difficoltà.

La CGIL FP Roma e Lazio, la CISL FP Roma Capitale e Rieti e la UIL FPL Roma Lazio ritengono, pertanto, necessario mantenere aperto il confronto al fine di individuare le soluzioni idonee che permettano il superamento di tale deficienza nella fase di sottoscrizione definitiva della presente preintesa.

Roma 6/2/2015 h. 6.30

CGIL ROMA LAZIO *Motolo De Cola*
CISL FP *Olivero* *Fulvio*
UIL FPL *Ferraro*

Valeria *Enza* *Francesco Lelli* *Tommaso* *Olivero*

La produttività è distinta nelle seguenti tipologie:

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

In relazione all'impegno dell'Amministrazione al mantenimento dei livelli retributivi in godimento, sono stati definiti appositi budget da applicarsi alla produttività di sistema, differenziati per categoria e area professionale di appartenenza, come di seguito indicato:

Area	Categoria	Produttività di sistema	
		Importo teorico annuo stimato (**)	Importo legato a obiettivi individuali e/o di gruppo
Tecnico-amministrativa	D (non incaricati di P.O.)	€ 1.850,00	
	C5 apicale	€ 1.450,00	€ 800,00
	C5	€ 1.450,00	
	C1-C4	€ 1.450,00	
	B7 apicale	€ 1.150,00	€ 750,00
	B7	€ 1.150,00	
	B1-B6	€ 1.150,00	
	A	€ 1.050,00	
Educativa e scolastica	D (non incaricati di Poses)	€ 1.850,00	
	C5 apicale	€ 2.650,00 (*)	
	C5	€ 1.850,00	
	C1-C4	€ 1.850,00	
	B	rientrano nella disciplina dell'area tecnico-amministrativa	
Polizia Locale	Si rinvia alla sezione III del documento (Area Polizia locale)		

(*) nota esplicativa: l'importo è costituito dalla somma di € 1850 + € 800, riportato unitariamente in quanto corrisposto nell'ambito della produttività di sistema.

(**) l'importo teorico stimato, previo monitoraggio periodico, è suscettibile di rimodulazione

Il premio di produttività, con riferimento alla produttività di sistema, non può eccedere il valore doppio del premio individuale teorico.

Giuseppe Dautli

Stefano P. ...

Am. ...

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

- efficacia del modello organizzativo dei servizi al pubblico;
- presidio del territorio svolto dalla Polizia locale,
- efficacia del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici,
- sorveglianza dei beni culturali,
- gestione delle strutture produttive dei mercati all'ingrosso,
- efficientamento di particolari servizi, effettuati dal personale autista,
- sorveglianza e custodia delle autorimesse,
- efficacia dei servizi di prevenzione e protezione civile

A. ...
Henri
...

I suddetti progetti trovano finanziamento nel fondo 2015, nei limiti della capienza dello stesso, e sono predisposti dalle strutture funzionalmente competenti anche con il coinvolgimento, in sede di definizione delle specifiche applicative, delle rappresentanze sindacali delle strutture di riferimento.

... *...* *...* *...* *...* *...*

Nota
...

...

Valentini

Simone Sb. Francesco

Nell'ambito delle scelte che di volta in volta si renderanno necessarie, per l'attuazione del programma amministrativo e in relazione alle relative priorità, potranno essere previsti ulteriori ambiti di intervento e appositi progetti di miglioramento degli standard dei servizi ai cittadini e al territorio, previa disponibilità delle relative risorse, da attivare anche con certificati risparmi di spesa.

Francesco

Il sistema di produttività, nell'ambito dei principi di pari opportunità, non può escludere, in generale, la partecipazione del dipendente che si sia assentato a vario titolo (ferie, maternità, malattia, ecc.), con la conseguente corresponsione dei relativi emolumenti, qualora egli abbia comunque contribuito a tali programmi o progetti, in relazione ovviamente alla qualità e alla quantità della sua partecipazione, nel rispetto delle regole previste nel presente documento. Hanno, pertanto, diritto a percepire i compensi di produttività (secondo la previsione dell'art.17, comma 4 del CCNL del 14.9.2000) anche le lavoratrici in congedo di maternità, i lavoratori che abbiano subito infortuni o malattie per causa di servizio, i lavoratori che debbano sottoporsi a terapie salvavita, ecc nella misura corrispondente alle attività e ai risultati effettivamente conseguiti ed accertati, escludendo ogni automatismo, salvo che tali risultati non siano apprezzabili, anche a causa della lunga assenza.

Ai fini dell'applicazione del fattore "Continuità della prestazione resa" e dell'indicatore "Tasso di assenza dal servizio". non concorrono:

1. le assenze dal servizio per ferie, recupero festività soppresse e recupero di ore già lavorate, in quanto sono computate quali presenze,
2. la testimonianza o le informazioni in un procedimento civile o penale rese dal dipendente nell'interesse dell'Amministrazione sono considerate presenze in servizio.

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

Restano fermi gli istituti indennitari conformi al CCNL, quali indennità di particolari responsabilità operative, per gli Archivistici informatici e le specifiche responsabilità per i Servizi autoparco e per eventuali ulteriori profili da individuare previo confronto con le OO.SS.(cfr art. 19 e art. 20).

Le norme in materia di corresponsione del buono pasto, peraltro non rientranti nell'ambito della contrattazione, restano ferme, mentre sono in corso di modifica le prassi applicative, in relazione all'introduzione dell'istituto della turnazione, con particolare riguardo alla standardizzazione e regolazione delle fasce di presenza necessarie a garantire la maturazione del diritto. (ad oggi è prevista una fascia di presenza obbligatoria per la corresponsione del buono: 13,30-15,30, attualmente in fase di revisione a seguito dell'introduzione della turnazione)

Il processo di valutazione della produttività, prevede il doppio grado di valutazione: prima istanza ed eventuale riesame da svolgersi, anche, in contraddittorio con il dirigente valutatore. Il dipendente potrà essere assistito da un rappresentante di un'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, o da altra persona di sua fiducia (cfr art. 10 del CCDI normativo)

Monte

Alfredo

Alfredo Bracci *Valentino* *Francesco* *Simone* *Francesco*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Valori An

Sub dr. Giuseppe [Signature]

Valutazione periodica della produttività - fattori di riferimento per la cat. B:

Aree di valutazione	Fattore	Indicatore	Valori Cat. B
Flessibilità della prestazione	Mantenimento/ampliamento copertura dei servizi	(solo personale non tumista) Percentuale di copertura dei servizi in fascia pomeridiana (*)	40
		(solo personale tumista) Adeguatezza copertura dei turni e disponibilità alla modifica degli stessi, in funzione dei servizi anche diversi da quello di assegnazione, nell'ambito della stessa struttura di appartenenza (**)	
	Contributo alla soluzione delle criticità organizzative e dei servizi	Richiesta formale del Dirigente/disponibilità assicurata	10
Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati	Rispetto dei compiti previsti dagli atti e provvedimenti di organizzazione del lavoro	Assenza/presenza di formali rilievi del Dirigente	10
	Livello delle prestazioni attese, in relazione a quelle programmate, anche con riferimento ai rapporti con l'utenza	Valutazione del Dirigente, sulla base degli atti, dei fatti e dei documenti oggettivamente riscontrabili	10
	Continuità della prestazione resa	Tasso di assenza dal servizio (****)	30
Totale			100

Notato

Eventuale obiettivo individuale o di gruppo, correlato alle attività di assegnazione	Particolare apporto professionale in virtù della competenza acquisita	Grado di conseguimento dell'obiettivo	100
--	---	---------------------------------------	-----

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

Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale	Livello di conseguimento della U.O.	Programmazione/rendicontazione matrice servizi/indicatori	100
		Programmazione/rendicontazione obiettivi e attività dei progetti di ente	

[Multiple handwritten signatures and initials]

5

V. Costa
Giuseppe C...
Sub...
...
...

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

Aree di valutazione	Fattore	Indicatore	Valori Cat. C
Flessibilità della prestazione	Mantenimento/ampliamento copertura dei servizi	(solo personale non turnista) Percentuale di copertura dei servizi in fascia pomeridiana (*)	40
		(solo personale turnista) Adeguatezza copertura dei turni e disponibilità alla modifica degli stessi, in funzione dei servizi anche diversi da quello di assegnazione, nell'ambito della stessa struttura di appartenenza (**)	
	Capacità di adattamento alle esigenze organizzative	Rilevazione del dirigente su esercizio compiti diversi da quelli normalmente svolti (***)	5
	Contributo alla soluzione delle criticità organizzative e dei servizi	Richiesta formale del Dirigente/disponibilità assicurata	5
Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati	Rispetto dei compiti previsti dagli atti e provvedimenti di organizzazione del lavoro	Assenza/presenza di formali rilievi del Dirigente	10
	Livello delle prestazioni attese, in relazione a quelle programmate, anche con riferimento ai rapporti con l'utenza	Valutazione del Dirigente, sulla base degli atti, dei fatti e dei documenti oggettivamente riscontrabili	10
	Continuità della prestazione resa	Tasso di assenza dal servizio (****)	30
Totale			100

Nota

Eventuale obiettivo individuale o di gruppo, correlato alle attività di assegnazione	Particolare apporto professionale in virtù della competenza acquisita	Grado di conseguimento dell'obiettivo	100
--	---	---------------------------------------	-----

V. Romano *Giuseppe...* *Claudio...*

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

Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale	Livello di conseguimento della U.O.	Programmazione/rendicontazione matrice servizi indicatori	100
		Programmazione/rendicontazione obiettivi e attività dei progetti di ente	

...

... *...* *...* *...* *...*

Valori diversi

da 12 a 16 20
da 6 a 11 10
≤5 0

Handwritten signatures and notes at the top of the page.

(**) Ferma restando la necessità della previa programmazione dei turni in funzione della continuità erogativa dei servizi, per esigenze straordinarie al dipendente può essere richiesta la modifica dei propri turni di lavoro fino a tre turni nel mese, salvo il caso di maggiore disponibilità richiesta per evitare rischi di interruzione del servizio o far fronte a picchi di attività soggette a termini perentori di scadenza. La modifica del turno è comunicata con anticipo congruo rispetto all'evento che l'ha determinata.

(***) Per esigenze straordinarie determinate da picchi di attività e/o di utenza, al dipendente può essere richiesto l'esercizio di compiti diversi da quelli ordinariamente attribuiti, fermo il rispetto delle mansioni della categoria/profilo di appartenenza, con particolare riguardo ai profili infungibili. Tale facoltà sarà esercitata dal Dirigente nel rispetto e in considerazione delle competenze maturate dal dipendente e, ove possibile, nell'ambito della stessa U.O. In ogni caso tale richiesta deve essere strettamente e direttamente connessa ad esigenze straordinarie e applicata utilizzando criteri di rotazione del personale.

(****) Tasso di assenza	Punti	Giorni trimestre (su 22 gg lavorativi mese)
0 - 6,99%	Punti 30	Max 5
7,00% - 14,99%	Punti 25	Max 9
15,00% - 19,99%	Punti 20	Max 13
20,00% - 29,99%	Punti 15	Max 19
30,00% - 49,99%	Punti 10	Max 33
≥ al 50,00%	Punti 0	0

Nota

Handwritten signatures and notes on the right side of the table.

Gli esiti della valutazione consentono di collocare i dipendenti nelle seguenti quattro fasce di merito, le quali determinano l'entità del premio.

Fascia di valutazione	% valutazione	Quota trimestrale (*)	Allineamento
1. Elevata	(90%-100%)	95%	100%
2. Buona	(80%-89,99)	85%	90%
3. Adeguata	(>60%-79,99%)	70%	80%
4. Non adeguata/non valutabile	(0-60%)	Nessuna retribuzione	

(*) La quota di premio trimestrale è calcolata, prudenzialmente, sul valore medio della fascia; a seguito del riallineamento sulla base della valutazione annuale finale (media delle valutazioni trimestrali), il premio è ricalcolato sul limite massimo della fascia di merito conseguita.

La quota del premio ad erogazione periodica è soggetta a un riallineamento sulla base dell'andamento medio dell'anno (media delle valutazioni trimestrali), che può comportare il corrispondente adeguamento del premio nei limiti della quota massima individuale prevista, entro il primo trimestre dell'anno successivo, previa verifica di fattibilità tecnico-informativa.

Eventuali quote del premio infra annuale individuale, non distribuite nel corso dell'anno, ad esito della valutazione media annuale delle "prestazioni rese" sono destinati ad integrare le risorse relative al premio correlato ai "risultati conseguiti dalla struttura organizzativa di riferimento (a livello di U.O.)".

Una volta erogato il premio relativo ai "risultati conseguiti dalla struttura organizzativa di riferimento (a livello di U.O.), gli eventuali residui di quote di premio non distribuite alle fasce 2, 3 e 4, vanno ad incrementare il premio della fascia di merito "Elevata" (90,01-100) La corresponsione del premio in argomento sarà disposta nel primo semestre dell'anno successivo cui si riferisce la valutazione.

Handwritten note on the left side of the bottom section.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

Valutazione

Bull. str. Francesco C...
Alfano *Dele* *AM*

1.2 Modalità di erogazione del salario di produttività

Come sopra accennato, il premio annuo è corrisposto a seguito della misurazione e valutazione dei seguenti ambiti:

1. Le prestazioni rese, correlate agli output dei servizi e/o alle priorità di miglioramento degli stessi;
2. I risultati conseguiti dalla struttura organizzativa di riferimento (a livello di U.O.).

La parte prevalente del premio è erogata con cadenza mensile, previa valutazione trimestrale delle prestazioni rese, la restante quota è erogata a consuntivo in relazione ai risultati conseguiti dalla U.O. di appartenenza; quest'ultimo ambito di valutazione troverà nel tempo una maggiore integrazione con il ciclo della performance, in relazione al rafforzamento degli strumenti di monitoraggio e controllo degli andamenti gestionali.

La quota del premio ad erogazione periodica è soggetta a un riallineamento sulla base dell'andamento medio dell'anno (media delle valutazioni trimestrali), che può comportare il corrispondente adeguamento del premio, entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Tale riallineamento assume una particolare rilevanza in quanto oltre a consentire di attivare un circuito virtuoso di miglioramento delle prestazioni, consente altresì di non pregiudicare le aspettative retributive del personale la cui presenza sia stata condizionata, in un determinato arco temporale da:

- Infortunio sul lavoro e malattie connesse a cause di servizio;
- Astensione obbligatoria per maternità;
- Terapie salvavita.

Stefano...

Resta inteso che il processo di riallineamento non può prescindere dalla misurazione del contributo reso per due distinti periodi valutazione del medesimo anno, in termini di apporto partecipativo agli obiettivi di produttività.

Giuseppe... *...*

Nota

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

L'istituto è preordinato al riconoscimento del merito e della conseguente incentivazione economica per i dipendenti che contribuiscano al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori critici e/o prioritari per l'Amministrazione, nonché al significativo efficientamento, innovazione e semplificazione dei processi organizzativi o di lavoro.

Condizione necessaria per la relativa erogazione è la possibilità di rilevare e misurare i concreti risultati realizzati.

Tali risultati, differenziati e aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal sistema generale di misurazione della produttività (personale e organizzativa), devono pertanto essere rilevati attraverso adeguati sistemi di indicatori accertabili, verificabili e confrontabili.

Laddove i suddetti requisiti siano soddisfatti, è possibile riconoscere un importo aggiuntivo ai dipendenti coinvolti nel progetto contenente i seguenti elementi essenziali:

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

Claudio Brocchi
T...
...

...

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

... *...* *...* *...* *...*

Venti
cinque

Sub di. (Giacca Cinelli)

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

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

Notato

Antonio D'Amico
Claudio Bucci

Vittorio Basso

Stefano P...

T...

Marco P...

Francesco...

A. F...

Antonio...

F...

S...

A

M...

L...

M...

Valutazione

Giuliano Dotti

Vittorio Romo

Orlando

1.4 Specifiche responsabilità cat. D

La contrattazione collettiva nazionale (art.17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006) prevede la possibilità di compensare in misura massima di € 2.500 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite al personale delle categorie B e C e D.

Enrico

Scandone

buca

L'istituto è espressamente finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

In relazione a tale finalità, il compenso per specifiche responsabilità è riconosciuto ai lavoratori che, oltre agli ordinari compiti e mansioni ascrivibili alla categoria e al profilo di appartenenza, svolgano compiti, connessi a processi di lavoro, a procedimenti amministrativi o tecnici, al conseguimento di obiettivi correlati ad attività di studio/analisi/ricerca/progettazione, al coordinamento di gruppi, ecc., comunque caratterizzati da significativi differenziali di responsabilità rispetto a quelli della categoria D.

Gli incarichi, al fine di supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture dirigenziali di preposizione, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, sono attribuiti al personale di cat. D tenendo conto dell'esperienza e del merito professionale,.

Tutti i lavoratori, a parità di condizioni e con salvezza delle esclusioni previste dal Contratto Nazionale, possono essere conferitari di non più di un'indennità per specifica responsabilità, anche a fronte di responsabilità diverse.

A tal fine, in relazione all'esigenza di far fronte con le professionalità attualmente disponibili, stante la costante riduzione degli organici, alla complessità organizzativa/funzionale e territoriale di Roma Capitale, connessa allo speciale ruolo conferitole dall'ordinamento, l'Amministrazione destinerà, nell'ambito del fondo, le risorse necessarie alla copertura di un numero di incarichi di specifica responsabilità di elevata complessità pari al numero di personale appartenente alla cat. D, per i quali è prevista la corresponsione di una indennità pari ad € 2.500.

A tal fine è prevista la declaratoria dei criteri informativi, recepita nell'articolato contrattuale, cui i dirigenti si debbono attenere per la definizione degli incarichi di specifica responsabilità ad elevata complessità:

- Responsabilità di programmare e/o organizzare e/o gestire insieme di attività o processi cui è connesso il conseguimento di determinati output o risultati;
- Responsabilità di attività di monitoraggio, controllo e verifica, cui è connessa l'elaborazione della relativa reportistica;
- Responsabilità delle attività istruttorie relative a procedimenti complessi, ai sensi della legge 241/1990;
- Responsabilità di proposte, iniziative e/o degli output connessi a studi e ricerche;
- Responsabilità di gruppo;
- Svolgimento di attività di coordinamento/raccordo di attività di valenza trasversale nell'Ente e/o nella Struttura di appartenenza;
- Responsabilità di raccordo e/o gestione di attività con forte impatto qualitativo e/o quantitativo sull'utenza esterna;
- Responsabilità di raccordo e/o gestione di attività significative e particolarmente rilevanti ai fini del buon andamento dell'Amministrazione;
- Responsabilità di gestione e/o monitoraggio di attività o processi di lavoro soggetti a criticità gestionali e/o organizzative;
- Responsabilità di processi di erogazione all'utenza interna ed esterna, o di gestione delle relazioni, anche critiche, con i cittadini;
- Responsabilità "RUP";

Spina

Notabile

Francesco Celli

Alf. Tuf. Muz.

11

Antonio Bucci

Leone

Mier

Alf. Tuf. Muz.

11

Valerio
Gullano

Ally

- Responsabilità di istruttorie tecniche complesse e di progettazione (aree servizi alla persona, e servizi al territorio);
- Responsabilità connesse a processi lavoro caratterizzati da condizioni operative complesse e/o critiche;
- Responsabilità su processi che comportano un elevato grado di esposizione nelle relazioni istituzionali interne ed esterne (es. magistratura, ASL, Istituzioni nazionali e/o locali).

Gli incarichi di specifiche responsabilità correlati alla realizzazione di un progetto, uno studio, una ricerca, ecc. possono avere un carattere transitorio collegato alla durata dello scopo da perseguire e richiedono, pertanto, una verifica temporale.

Scandone

L'Amministrazione si riserva, in relazione a ulteriori esigenze funzionali connesse a processi di innovazione e razionalizzazione organizzativa e gestionale dei processi e dei servizi, la sussistenza di ulteriori fabbisogni connessi all'attribuzione di altre tipologie di incarichi di specifica responsabilità, anche per le categorie C e B.

Bini

1.5 Introduzione della turnazione per i servizi demografici

È introdotta, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, prevedendo in sede di prima attivazione alcuni ambiti funzionali prioritari, in quanto presentano carattere di stabile e ordinaria estensione su non meno di 10 ore giornaliere.

Tra di essi il settore demografico, quale servizio a forte impatto sull'utenza e coinvolgente un numero significativo di strutture/dipendenti.

Ai fini dell'apertura al pubblico degli sportelli, dalle ore 8,00 alle ore 18,30, tutti i giorni dal lunedì al venerdì, è prevista la rotazione per il personale dei servizi demografici nei cinque giorni della settimana, in tre turni antimeridiani e due turni pomeridiani.

Gli orari di servizio saranno i seguenti:

Turno Antimeridiano

- Entrata ore 7,30 con 30 minuti di flessibilità
- Uscita ore 15,12 con 30 minuti di pausa pranzo

Turno pomeridiano

- Entrata ore 11,00 con 30 minuti di flessibilità
- Uscita ore 18,42 con 30 minuti di pausa pranzo

Plenio
Tuf
Gruo

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

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

Claudio Bucci

De Luca

De Luca

A. Fusco

Micheli

Matteo
Cappel
Bucci

Alfonso Amor
Giuseppe D'Amico
Subst

Solida Area

Oliveri M...

Sezione II

2. AREA EDUCATIVA E SCOLASTICA

S...

Tefi

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

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

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

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

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

Nidi

2 giorni 6,5 h. - 2 giorni 5,5 h. - 1 giorno 6 h.
o in alternativa 2 giorni 7 h. - 2 giorni 5h. - 1 giorno 6 h.

Scuole dell'Infanzia

2 giorni 6 h. - 3 giorni 5 h.
o, in alternativa, 1 giorno 6 h. - 2 giorni 5,5 h. - 2 giorni 5 h.

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

Tenuto conto della peculiare delicatezza dell'utenza servita e dell'esigenza rappresentata dalle OO.SS. di addivenire alla rivisitazione di alcuni dei profili organizzativi delineati dall'Amministrazione con la deliberazione n. 236/2014 - richiamata a meri fini elencativi, ancorché superata dal presente atto - con la finalità condivisa di un più efficiente funzionamento dei servizi, il periodo gennaio/giugno 2015 sarà dedicato alle attività di approfondimento e progettazione delle modalità operative del Sistema Educativo e Scolastico.

In detto periodo non trovano applicazione: l'introduzione del rapporto medio di norma nei nidi, le nuove regole di sostituzione del personale assente nei nidi, le trenta ore di rapporto frontale insegnante/bambini nella scuola dell'infanzia, la nuova configurazione del monte orario annuale per educatrici ed insegnanti nonché le nuove regole sulla fruizione delle ferie e dei periodi a disposizione. In via sperimentale si potrà applicare l'istituto della disponibilità all'anticipo ed al posticipo dell'orario d'ingresso. L'anticipo e il posticipo costituiscono una "traslazione" dell'orario previsto per la giornata. Al fine di assicurare maggiore stabilità dei gruppi e delle figure di riferimento per i bambini, sarà cura del collegio docenti/gruppo educativo, di concerto con il funzionario dei servizi educativi e scolastici, pianificare settimanalmente le disponibilità a sopperire alle eventuali criticità di servizio. Tale pianificazione dovrà essere strutturata secondo principi di equa ripartizione tra i dipendenti, prevedendo un numero massimo di quattro anticipi o posticipi/mese per

Carli
francesco
Alabole

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Alfonso Amor
[Signature]

[Signature]
[Signature]

Antonio

Volenti consensu

Antonio

ciascun educatore/insegnante. Gli esiti della pianificazione operativa sono trasmessi settimanalmente dal funzionario dei servizi educativi e scolastici al Municipio competente.

A seguito della sottoscrizione della pre-intesa, si svolgerà, previa costituzione di un tavolo tecnico "Amministrazione - OO.SS.", un'attività di analisi volta ad individuare misure di razionalizzazione della spesa e di complessiva implementazione di strumenti gestionali che assicurino il miglioramento della governance.

L'analisi dovrà, tra l'altro, riguardare i seguenti profili:

Stefano

Stefano

Francesco

- ottimale applicazione del rapporto di legge educatore/bambino nel nido;
- individuazione del rapporto frontale ottimale (ore a contatto diretto con i bambini) nella scuola dell'infanzia, al fine di migliorare la qualità dell'attività didattica, in attuazione del Piano dell'Offerta Formativa, assicurando maggiore compresenza delle insegnanti nei momenti in cui si svolgono le attività di laboratorio e la stabilità delle figure di riferimento;
- valutazione di efficacia, efficienza ed impatto dei modelli organizzativi del nido e della scuola dell'infanzia;
- modalità di sostituzione del personale assente;
- omogeneizzazione delle procedure applicate dai Municipi per la gestione del settore educativo e scolastico;
- orario di servizio, monte ore e ferie.

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

Il lavoro del tavolo tecnico sarà articolato in successive fasi, analizzando, per la struttura di riferimento, sia la tipologia di utenza iscritta e le relative peculiarità dei fabbisogni di accoglienza, sia il contesto socio-culturale di riferimento del servizio, anche in rapporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Saranno analizzati i macro-indicatori gestionali della struttura, prevedendo anche la costruzione di una prima ipotesi di modello organizzativo di struttura.

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

Per il periodo gennaio/agosto 2015, gli istituti contrattuali finalizzati all'erogazione del salario accessorio, saranno declinati sulla base di indicatori strettamente correlati alle misure organizzative poste in essere.

Nel medesimo periodo saranno oggetto di monitoraggio, altresì, i flussi delle assenze e i correlati meccanismi di sostituzione; gli esiti di tale monitoraggio saranno mensilmente comunicati agli Organi di Alta Direzione Politica e Gestionale dell'Ente.

Qualora all'esito delle attività del tavolo tecnico non si pervenga alla definizione di un adeguato modello gestionale, l'Amministrazione assumerà le determinazioni in merito. In tale contesto organizzativo e gestionale ed in una logica di armonizzazione con gli strumenti adottati per le altre aree funzionali dell'Ente - fermo restando che gli istituti di carattere generale trovano disciplina nell'articolato contrattuale, ovvero nella disciplina organizzativa dell'Ente - è prevista, per le educatrici dei nidi e le insegnanti delle scuole dell'infanzia, l'applicazione dei seguenti istituti contrattuali:

Modello

Antonio *Stefano* *Francesco* *Antonio*

Antonio *Stefano* *Francesco* *Antonio*

Antonio *Stefano* *Francesco* *Antonio*

Antonio *Stefano* *Francesco* *Antonio*

Ally M

Volenti cae

Giuliano Doulli

F. P. P. P.

1. PRODUTTIVITA'

A) Area di risultato "Personale"

Sub. di S. P. P. P.

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

Gli importi dei premi di produttività sono individuati pro-quota, aggiuntivi rispetto a quelli corrisposti per la copertura degli incarichi di specifica responsabilità riconosciuti alla Categoria C per le attività di supporto alla governance dei servizi educativi e scolastici (€ 1.300,00); inoltre al personale che ha maturato una particolare competenza in posizione apicale di categoria C, in virtù della quale esperienza ha ricoperto un incarico di specifica responsabilità per almeno cinque anni, sono riconosciuti budget differenziati rispetto al personale della categoria di appartenenza.

In analogia a quanto previsto per le altre aree, il premio di produttività verrà erogato mensilmente su valutazione trimestrale, con saldo finale e recupero del non speso. Analogamente, saranno applicate le stesse regole per l'eventuale risoluzione di controversie sulle valutazioni.

Franco Pini

Notato

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

(*) Percentuale dei moduli orari collocati nelle fasce previste
 Maggiore o uguale a 75%, punti 30
 Maggiore o uguale al 60% e minore di 75, punti 20
 Maggiore o uguale al 40% e minore di 60%, punti 10
 Inferiore al 40%, punti 0

(**) Qualora la prestazione (anticipo o posticipo dell'orario di ingresso) non sia richiesta, il risultato è comunque valutato nella misura massima (4 volte/mese)

Antonio Pini
Claudio Bressi

[Handwritten signatures and initials]

Adriano

Volenti Ches

(****) Tasso di assenza	Punti	Giorni trimestre (su 22 gg lavorativi mese)
0 - 6,99%	Punti 40	Max 5
7,00% - 14,99%	Punti 35	Max 9
15,00% - 19,99%	Punti 30	Max 13
20,00% - 29,99%	Punti 20	Max 19
30,00% - 49,99%	Punti 10	Max 33
≥ al 50,00%	Punti 0	0

Enrico

Stefano

Gianni

Francesca

Area di risultato "Organizzativa" (di struttura)

La produttività collegata all'area di risultato organizzativa (di struttura) si applica a tutto il personale educativo e scolastico, con qualifica da C1 a C5, ed è valutata sulla base di indicatori predefiniti di efficacia ed efficienza al fine di tenere in equilibrata considerazione tutte le componenti che concorrono al sistema qualità, con particolare riguardo ai risultati raggiunti rispetto alle linee guida fissate in sede di programmazione pedagogica, educativa e didattica anche in rapporto al grado di soddisfazione dell'utenza.

Nell'ambito della programmazione annuale delle attività e degli obiettivi dell'Ente, a tal fine, saranno previsti obiettivi e conseguenti valutazioni di risultato, in capo alla Dirigenza ed alle POSES, finalizzati a promuovere e garantire il miglioramento degli standard dei servizi, con declinazione nei rispettivi ambiti di responsabilità.

Francesca

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

Notata

Gli esiti della valutazione consentono di collocare i dipendenti nelle seguenti quattro fasce di merito, le quali determinano l'entità del premio.

Fascia di valutazione	% valutazione	Quota trimestrale (*)	Allineamento
1. Elevata	(90%-100%)	95%	100%
2. Buona	(80%-89,99)	85%	90%
3. Adeguata	(>60%-79,99%)	70%	80%
4. Non adeguata/non valutabile	(0-60%)	Nessuna retribuzione	

(*) La quota di premio trimestrale è calcolata, prudenzialmente, sul valore medio della fascia; a seguito del riallineamento sulla base della valutazione annuale finale (media delle valutazioni trimestrali), il premio è ricalcolato sul limite massimo della fascia di merito conseguita.

Plano

Toto

Giuliano

A. F. Celli

Claudio

Luigi

Stefano

...

...

...

...

...

[Handwritten signature]

Volpe Area
Sub V

Scandifoglio

2. SPECIFICHE RESPONSABILITA'

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

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

1. supporto all'elaborazione ed attuazione dei Progetti Educativi di Nido e dei Piani dell'Offerta Formativa della Scuola dell'Infanzia
2. cura dei rapporti di rete con le scuole/nidi afferenti all'Ambito, sia 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. contatti di secondo livello con l'utenza in merito all'accoglienza e alle informazioni generali sul servizio
5. attività di rilevazione dei flussi di presenza dei bambini. Tale attività di informatizzazione sarà sostenuta con il necessario accompagnamento anche formativo

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

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

Alalato

Franceschini

Giuliano Douillo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Claudio Bucci

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

francesco Volpi Chief
M. Bar
O. M. M.
S. M. M.

Sezione III

3. AREA POLIZIA LOCALE

T. M. M.

3.1 ORARI DI SERVIZIO *Emiliano Saponi*

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

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

Tale organizzazione potrà prevedere il differimento temporale del riposo dopo il 7° (settimo) giorno lavorativo, programmandolo entro i 15 giorni successivi. Tale riposo dovrà, comunque, essere usufruito non oltre il bimestre successivo.

Nota

L'organizzazione periodica per la copertura dei servizi di cui al precedente punto viene disposta nelle percentuali di presenza e nell'articolazione plurisettimanale dal Dirigente della U.O., secondo le esigenze territoriali o organizzative delle UUOO e previo confronto con il Comandante del Corpo. L'articolazione oraria, normalmente resa, si esplica su 4 turni:

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

T. M. M.

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

Emiliano Saponi

A. F. M.

RIPOSO SETTIMANALE FERIALE E FESTIVO

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

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

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

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

F. M.

P. M.

3.2 TURNAZIONE

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

A puro titolo esemplificativo è considerato turnista:

M. Bar
O. M. M.

M. M.

M. M.
M. M.

Valerio Pombi *Giuseppe Pombi* *Carlo* *Antonio*

- il dipendente che effettua mensilmente turni mattina/pomeriggio in forma alternata ed avvicendata;
- il dipendente che sia posto in rotazione nell'arco del mese in almeno numero 6 turni di servizio distribuiti in maniera avvicendata ed equilibrata, con o senza svolgimento di turni notturni.

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

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

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

[Signature]

Enrico Saporiti

3.3 SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

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

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

Produttività collegata al consolidamento e miglioramento delle prestazioni di tutti i servizi

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

Matteo

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

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

Il premio annuo è corrisposto a seguito della misurazione e valutazione dei seguenti ambiti:

A. P. M.
[Signature]

1. Le prestazioni rese, correlate agli output dei servizi e/o alle priorità di miglioramento degli stessi;
2. I risultati conseguiti dalla U.O. di riferimento.

La parte prevalente del premio è erogata con cadenza mensile, previa valutazione trimestrale delle prestazioni rese, la restante quota è erogata a consuntivo in relazione ai risultati conseguiti dalla U.O. di riferimento; quest'ultimo ambito di valutazione troverà nel tempo una maggiore integrazione con il ciclo della performance, in relazione al rafforzamento degli strumenti di monitoraggio e controllo degli andamenti gestionali.

Su richiesta del dipendente, dopo ogni valutazione trimestrale, deve essere aperto un contraddittorio con il dirigente che ha espresso la valutazione al fine di dare la possibilità al dipendente di migliorare la propria prestazione.

La ripartizione delle quote è percentualmente differenziata per le diverse categorie, come di seguito indicato:

Categoria	%	quota prestazioni rese	% quota risultati di U.O.
-----------	---	------------------------	---------------------------

Cat. C	90%	10%	
Cat. D	80%	20%	

Claudio Bucci

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature] 19

Delia M...

Valutazione

(*) La valutazione è espressa dal Dirigente con attribuzione di 0-5-10 punti (relativamente all'indicatore "Ritardi o rallentamenti nelle attività del trimestre, debitamente documentati")

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

- 3 mesi su tre: 35 punti
- 2 mesi su tre: 20 punti
- 1 mese su tre: 10 punti
- Nessun mese 0 punti

Giuliano D... *Umberto P...* *Roberto M...*

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

Tasso di assenza	Punti	Giorni trimestre (su 22 gg lavorativi mese)
0 - 6,99%	Punti 30	Max 5
7,00% - 14,99%	Punti 25	Max 9
15,00% - 19,99%	Punti 20	Max 13
20,00% - 29,99%	Punti 15	Max 19
30,00% - 49,99%	Punti 10	Max 33
≥ al 50,00%	Punti 0	0

Emilio S... *Antonio B...* *Andrea*

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

M...

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

Area di valutazione	Fattore	Indicatore	Valori Cat. D
Flessibilità della prestazione	Capacità di contribuire alla soluzione delle criticità organizzative e dei servizi	Capacità riscontrata (*)	10
	Capacità di assicurare flessibilità nella programmazione e gestione dei turni e degli orari di lavoro, al fine di garantire la copertura dei servizi.	Flessibilità riscontrata (*)	10
Continuità e adeguatezza nello svolgimento dei compiti assegnati	Correttezza e completezza degli adempimenti di competenza rispetto all'attività programmata, in relazione ai ruoli, ai compiti/attività assegnati nell'ambito delle direttive gestionali	Rilievi formali del Dirigente (*)	25
	Capacità nell'assicurare la tempestività delle attività relative al settore di competenza e il rispetto della tempistica degli adempimenti, ai fini dell'efficacia dei servizi e delle prestazioni all'utenza (interna o esterna).	Ritardi o rallentamenti nelle attività del trimestre, debitamente documentati (*)	25
	Continuità della prestazione resa	Tasso di assenza dal servizio (**)	30
Totale			100

francesco
[Signature]
[Signature]

Andrea Pro... *[Signature]* *21* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Alfredo Nelli

Giuliano Lombardi

Valerio Casar

Valutazione a consuntivo della produttività - fattori di riferimento per la cat. D:			
Miglioramento dell'attività istituzionale - progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale	Livello di conseguimento della U.O.	Programmazione/rendicontazione matrice servizi indicatori	100
		Programmazione/rendicontazione obiettivi e attività dei progetti di ente	

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

(**) Tasso di assenza come Cat. C

Alfredo Nelli *Giuliano Lombardi* *Valerio Casar*

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

Fascia di valutazione	Valutazione	Quota trimestrale (*)	Allineamento
1. Elevata	90 - 100	95%	100%
2. Buona	80 - 89,99	85%	90%
3. Adeguata	70 - 79,99	75%	80%
4. Sufficiente	50 - 69,99	35%	40%
5. Non Adeguata/ Non Valutabile	0 - 49,99	20%	Nessuna retribuzione

Notato

Francesco

In ragione delle finalità della produttività di sistema, principalmente volta al miglioramento dei servizi sul territorio, il sistema di misurazione e valutazione della stessa consente, a fronte di buone prestazioni da parte del personale di cat. C, il conseguimento di una fascia di valutazione di livello elevato e correlato premio ai dipendenti preposti ai servizi di presidio e controllo sul territorio. Ai dipendenti con compiti di supporto interno a tali funzioni, a fronte di prestazioni elevate, è possibile l'accesso alla quarta fascia; questa, conseguentemente, rappresenta, per i medesimi, la fascia di merito più elevata.

Eventuali residui non distribuiti nel corso dell'anno, ad esito della valutazione media annuale delle "prestazioni rese" sono destinati ad integrare le risorse destinate al premio relativo ai "risultati conseguiti dalla U.O. di riferimento".

L'erogazione del premio relativa ai "risultati conseguiti dalla U.O. di riferimento" sarà disposta nel primo semestre dell'anno successivo cui si riferisce la valutazione. I risultati della U.O., sia positivi che negativi, non comportano un automatico e diretto riflesso sull'attribuzione del punteggio individuale; quest'ultimo, infatti, è determinato in relazione alla valutazione del contributo assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati.

Le quote di premio non distribuite alle fasce 2, 3, 4 e 5, relative ai "risultati conseguiti dalla U.O. di riferimento", per la cat D, vanno ad incrementare il premio della fascia di merito "Elevata" (da 90 a 100) destinato ai dipendenti che si collocano nella fascia medesima.

Le quote di premio non distribuite alle fasce 2, 3, 4 e 5, relative ai "risultati conseguiti dalla U.O. di riferimento", per i dipendenti di categoria C, vanno ad incrementare rispettivamente:

- nella misura del 75% il premio della fascia di merito da 90 a 100 destinato ai dipendenti operanti in servizio esterno che si collocano nella fascia medesima;
- nella misura del 25% il premio della fascia di merito da 50 a 69,99 destinato ai dipendenti operanti in servizio interno che si collocano nella fascia medesima con valutazione pari ad almeno a 60.

Alfredo Nelli *Giuliano Lombardi* *Valerio Casar* *Francesco*

Stima delle quote di produttività:

Categoria	Quota annua Euro
"D" Responsabile di Sezione	2.400,00
"D" Responsabile di Reparto	1.600,00
"D" Responsabile di singola unità di Reparto	500,00
"C"	1.100,00

3.4 PRODUTTIVITA' A PROGETTO

Suicidano Saproni

La produttività a progetto nell'ambito del Corpo, è una componente aggiuntiva rispetto alla produttività di sistema con l'obiettivo di garantire il rafforzamento di un alto standard dei servizi, nelle giornate e in fasce orarie in cui è previsto l'impiego di aliquote ridotte di personale anche in considerazione della cronica carenza di organico di fatto.

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

Le aree di intervento vengono individuate in: sicurezza urbana, sicurezza stradale e sicurezza ambientale.

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

Al conseguimento degli obiettivi, l'effettivo ammontare del premio individuale è determinato dalla ripartizione della somma complessivamente stanziata erogata proporzionalmente all'apporto individuale, computando per ciascun partecipante l'apporto complessivo prestato al servizio.

Pertanto la percentuale di premio erogato sarà proporzionale all'entità del contributo prestato dal singolo dipendente per il raggiungimento degli obiettivi previsti, misurati sulla base dei dati periodici che attestano lo stato di avanzamento del progetto stesso.

Ai fini della realizzazione del progetto, verrà stanziata la somma di 8.850.000.

Alfonso... *Giuseppe...*

Volenti *aria*
Ally...

3.5 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA/COORDINATORE DI SEZIONI

In considerazione della complessità funzionale del Corpo di Polizia Locale, anche in virtù delle speciali competenze afferenti al ruolo di Roma Capitale e di quanto previsto nell'Ordinamento Professionale, nonché della progressiva riduzione degli organici, emerge l'esigenza di rafforzare i livelli di presidio e coordinamento intermedi. Le figure professionali preposte a tali funzioni vengono individuate negli attuali "Responsabili del Coordinamento di Sezioni".

Dette posizioni comportano rilevanti responsabilità di prodotto e di risultato, individuate e definite in stretta correlazione con i piani, i programmi e le priorità strategiche in materia di controllo e presidio del territorio.

A tal fine, in relazione alla professionalità ed esperienza maturate nel ruolo, tenuto conto, inoltre, delle procedure concorsuali espletate, alle stesse viene riconosciuto in sede di prima attuazione, l'incarico di posizione organizzativa/Coordinatore di Sezioni.

Enrico Sapon...

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

- **Organizzazione del lavoro e gestione ordinaria del personale dedicato, ai fini della programmazione e svolgimento dei servizi;**
- **Pianificazione delle attività e degli interventi di miglioramento del funzionamento del servizio di preposizione;**
- **Prevenzione e risoluzione delle criticità sul territorio, al fine di assicurare il regolare svolgimento delle attività e della vita cittadina;**
- **Attività di analisi e proposizione delle misure più idonee alla gestione e alla regolazione delle attività di preposizione;**
- **Previa delega, le comunicazioni, anche all'esterno, ad esito di procedimenti in cui il dirigente di riferimento abbia già compiutamente espresso le valutazioni di competenza;**
- **Responsabilità del coordinamento delle fasi istruttorie dei procedimenti di competenza;**

Notato

Enrico Sapon
Enrico Sapon

Enrico Sapon

Enrico Sapon

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

In relazione ai rilevati fabbisogni di raccordo e presidio operativo, si ritiene di confermare al personale di categoria C, con elevati livelli di esperienza professionale e merito (1e cd. apicalità - C5), con atto formale del dirigente, un incarico di specifica responsabilità, volto ad assicurare i livelli di efficienza ed efficacia dei servizi istituzionali resi.

Enrico Sapon

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

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

- Responsabilità di attività istruttorie, anche con redazione di atti di limitata complessità;**
- Responsabilità di raccordo di attività operative, a supporto e complemento di altri ruoli di responsabilità;**
- Responsabilità di fasi di processi lavoro;**

Enrico Sapon

Enrico Sapon 24

Enrico Sapon
Enrico Sapon
Enrico Sapon

- Responsabilità di monitoraggio dell'utilizzo della strumentazione tecnica;
- Responsabilità di monitoraggio di attività complesse e/o critiche;
- Responsabilità di attività con impatto sull'utenza.

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

MEDICINA PREVENTIVA - articolato all'art. 34

L'amministrazione capitolina ribadisce che darà un forte impulso alle attività del Tavolo Tecnico di Coordinamento, costituito alla fine del 2014, che, in conformità della normativa vigente, dovrà realizzare uno studio epidemiologico per il monitoraggio e la valutazione, anche ai fini della prevenzione sulle malattie professionali connesse allo svolgimento delle funzioni e dei compiti di Polizia Locale di Roma Capitale. I lavori del suddetto tavolo saranno conclusi entro il 30 novembre 2015.

Tavolo

Francesco Celli
 Ypho Am
 Emeliano Saponi
 Claude Bauer
 Franco
 A. Furlan
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

Antonio Baccini
Antonio Baccini
Antonio Baccini
Antonio Baccini
Antonio Baccini
Antonio Baccini

VERBALE PREMESSE

ALLEGATO C

Alimentazione e utilizzo del fondo complessivo delle risorse decentrate del comparto per l'anno 2015

Tuf

Stefano Baccini

Stefano Baccini
Stefano Baccini
Stefano Baccini
Stefano Baccini

Parte Stabile 2013	82.607.295,70		
Art. 15, comma 2, CCNL 1999 (variabile)	6.248.612,02		
Totale FONDO 2014	88.855.907,72		
Stima riduzione 2014 art. 9, c. 2, DL 78/2010	1.685.157,07	ipotesi % riduzione 2014	1,09
Totale stimato del FONDO "base" 2014 (A)	87.170.750,65		

Stima spesa Istituti di parte stabile, al netto delle PP.OO.	
Progressioni orizzontali	43.000.000,00
Indennità di comparto	12.613.000,00
Indennità Ed. e Scol. su fondo	3.668.700,00
Totale stima spesa di cui sopra	59.281.700,00
Residuo risorse fondo "base" di cui sopra, al netto dei suddetti Istituti (B)	27.889.050,65
Finanziamento variabile totale nei limiti del taglio 2014 (15 c. 5 e 208 Cds) (B1)	69.951.898,00
Risorse ancora spendibili (B) + (B1)	97.840.948,65

Ipotesi spesa per nuovi impieghi decentrati				utilizzo residuo "base" e ulteriori finanziamenti		
				su fondo "base"	15, comma 5	art. 208 C.d.S.
Area Tecnico-Administrativa						
Posizioni Organizzative	570	7.290.000,00	40.520.710,41	7.290.000,00		
Indennità maneggio valori	868	141.084,00		141.084,00		
Indennità di rischio	514	169.620,00		169.620,00		
Indennità di reperibilità	800	369.600,00			369.600,00	
Indennità di disagio front office	3.000	990.000,00			990.000,00	
Indennità di turno	309	1.005.000,00			1.005.000,00	
Indennità di turno Anagrafe	836	1.548.629,28			1.548.629,28	
Indennità spec. resp. cat. D	2.570	6.425.000,00		6.425.000,00		
Indennità spec. resp. cat. B e C	60	30.000,00		30.000,00		
Ind. spec. resp. art. 36, c. 2, CCNL 2004	5.500	1.650.000,00		1.650.000,00		
Produttività di sistema	10.265	16.479.050,00			16.479.050,00	
Incremento di produttività di sistema per personale Apicale	2.710	2.147.150,00			2.147.150,00	
Produttività finalizzata		2.275.577,13			2.275.577,13	

Area Educativa e Scolastica						
Posizioni Organizzative	177	2.035.500,00	19.046.238,75	2.035.500,00		
Indennità spec. resp. cat. D	19	47.500,00		47.500,00		
Indennità spec. resp. cat. C	2.000	2.600.000,00		2.600.000,00		
Produttività	6.452	12.105.600,00			12.105.600,00	
Incrementi di produttività per personale apicale	2.005	1.604.000,00			1.604.000,00	
Incremento della produttività di miglioramento dei servizi nella Scuola dell'Infanzia		653.638,75			653.638,75	

Area Polizia Locale						
Posizioni Organizzative	60	968.325,00	38.273.999,49	968.325,00		
Indennità maneggio valori	254	24.916,00		24.916,00		
Indennità di rischio	467	154.110,00		154.110,00		
Indennità di reperibilità	6.057	3.052.728,00			2.045.327,76	1.007.400,24
Indennità di turno cat. C		6.875.547,73			4.606.616,98	2.268.930,75
Indennità di turno cat. D		4.911.371,39			3.290.618,83	1.620.752,56
Magg. lav. ord. fest. e/o nott.		270.000,00			180.900,00	89.100,00
Compenso agg. 50% giorno di riposo	no turno	270.000,00			180.900,00	89.100,00
Indennità spec. resp. cat. D (tolte PO)	2.466	6.165.000,00		6.165.000,00		
Indennità spec. resp. art. 36, c. 2, CCNL 2004	700	210.000,00		210.000,00		
Produttività di sistema	6.057	5.910.000,00			5.910.000,00	
Indennità di specifiche responsabilità per personale apicale	765	612.000,00		612.000,00		
Produttività potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale	6.057	8.850.001,37		5.929.500,92	2.920.500,45	

totale impieghi su risorse ancora spendibili		97.840.948,65		
residuo fondo				
totale finanziato prioritariamente su residuo (B) del fondo "base" = (C)		27.911.055,00		
differenza tra spesa posta prioritariamente su (B) e sua disponibilità effettiva: (B) - (C) = (D)		22.004,35		
fabbisogno istituti finanziati con art. 15, comma 5 (E)			61.934.109,65	
esigenze effettive art. 15, comma 5, tenuto conto di differenza (D) = (F)			61.956.114,00	
totale art. 208 C.d.S. (G)			7.995.784,00	

calcolo complessivo del fondo unico di amministrazione		% su fondo complessivo	
a riporto fondo base (A)	87.170.750,65		55,48%
esigenze effettive art. 15, comma 5, CCNL 1999 (F)	61.956.114,00		39,43%
totale art. 208 C.d.S. (G)	7.995.784,00		5,09%
totale fondo unico di amministrazione (H)	157.122.648,65		100,00%

Motobici GSA

Mariani