

**ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA
GIUNTA CAPITOLINA**

(SEDUTA DEL 15 OTTOBRE 2019)

L'anno duemiladiciannove, il giorno di martedì quindici del mese di ottobre, alle ore 21,30, nella Sala dell'Arazzo, in Campidoglio, si è adunata la Giunta Capitolina di Roma, così composta:

1 RAGGI VIRGINIA.....	<i>Sindaca</i>	7 FRONGIA DANIELE.....	<i>Assessore</i>
2 BERGAMO LUCA.....	<i>Vice Sindaco</i>	8 LEMMETTI GIANNI.....	<i>Assessore</i>
3 CAFAROTTI CARLO.....	<i>Assessore</i>	9 MAMMI VERONICA.....	<i>Assessora</i>
4 CALABRESE PIETRO.....	<i>Assessore</i>	10 MELEO LINDA.....	<i>Assessora</i>
5 DE SANTIS ANTONIO.....	<i>Assessore</i>	11 MONTUORI LUCA.....	<i>Assessore</i>
6 FIORINI LAURA.....	<i>Assessora</i>	12 VIVARELLI VALENTINA.....	<i>Assessora</i>

Sono presenti il Vice Sindaco e gli Assessori Cafarotti, Calabrese, De Santis, Lemmetti, Meleo e Montuori.

Partecipa il sottoscritto Segretario Generale Dott. Pietro Paolo Mileti.

(*OMISSIS*)

Deliberazione n. 236

Fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa per il personale non dirigente di Roma Capitale anno 2019 - Integrazione delle risorse di parte variabile. Nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente di Roma Capitale e ripartizione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 – Autorizzazione alla sottoscrizione

Premesso che

l'attività di costituzione del fondo delle risorse decentrate, destinate ad incentivare le politiche delle risorse umane e della produttività, costituisce atto proprio dell'Amministrazione, da adottare in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

le modalità di quantificazione del fondo sono disciplinate dall'art. 67, commi 1, 2, 3, 4 e 5, del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del comparto "Funzioni Locali" per il periodo 2016-2018 e si articolano in:

- risorse stabili, caratterizzate da "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro;
- risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, devono trovare annuale verifica e quantificazione nelle esigenze di sostegno all'attuazione dei programmi annuali e pluriennali dell'Ente, dei correlati progetti, obiettivi, piani di attività e aree di risultato attese

nello specifico l'art. 67 al comma 1 dispone che la parte stabile è costituita da "*un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNI del 22.01.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori...*";

con riguardo, invece, alla quantificazione delle risorse variabili, l'art. 67 prevede:

- al comma 4 che *“ove nel bilancio dell’Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l’eventualità dell’integrazione della componente variabile, di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all’1,2% su base annua del monte salari dell’anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.”*;
- al comma 5 lett.b) che *“gli enti possano destinare apposite risorse alla componente variabile per il conseguimento di obiettivi dell’ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all’art. 56-quater, comma 1, lett c)”*;
- al comma 7 che *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all’art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell’art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017”*;

per effetto del combinato disposto della riforma contabile (D.Lgs. n 118/2011 in commento) e del D.L. n. 174/2012, convertito in Legge n. 213/2012, il “piano dettagliato degli obiettivi” di cui all’art. 108, comma 1, del TUEL ed il “piano della performance” di cui all’art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG - Piano Esecutivo di Gestione;

quest’ultimo è stato approvato in Roma Capitale con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 112 del 26 giugno 2018 per il triennio 2018-2020, declinando gli obiettivi gestionali collegati all’attività progettuale, di carattere annuale e pluriennale, delle strutture dell’amministrazione, finalizzati allo sviluppo dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogati dall’Ente in tutte le sue diverse articolazioni organizzative, con conseguente coinvolgimento di tutto il personale capitolino;

nell’ambito del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” dell’Ente è previsto, tra l’altro, un fattore di valutazione relativo alla “performance dell’attività progettuale della struttura” il cui livello di conseguimento - oggetto di verifica e validazione da parte del competente Organismo indipendente di valutazione - determina le modalità di quantificazione dei premi da riconoscere al personale che ha concorso al raggiungimento dei risultati delle diverse Strutture dell’Amministrazione;

per l’anno 2018, il Direttore Generale ha validato il documento prodotto dalla Ragioneria Generale – IV U.O. - Direzione Rendicontazione e Monitoraggio relativo all’attività di quantificazione delle risorse variabili, ai sensi dell’art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 2016-2018, avvalendosi della consolidata metodologia già applicata dalle annualità 2015-2016 e riportata in dettaglio nella deliberazione G.C. 79/2016, individuando, in particolare; gli obiettivi correlati:

- all’attivazione di nuovi servizi, ovvero all’innovazione nell’organizzazione, gestione ed erogazione degli stessi,
- a processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento dei servizi esistenti, richiedenti un aumento delle prestazioni del personale cui non è possibile far fronte con interventi di razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie già disponibili allo scopo,
- a progetti ed obiettivi di sviluppo specificamente individuati e declinati nei documenti di pianificazione e programmazione dell’ente, ivi inclusi gli interventi di consolidamento degli standard quantitativi e qualitativi dei servizi.

Tenuto conto che

nella predisposizione del bilancio annuale e pluriennale di previsione per il triennio 2018-2020, verificata la capacità di spesa, sono state appostate specifiche risorse finalizzate a sostenere la premialità dei dipendenti per l'anno 2018 nella medesima misura prevista per l'annualità 2017, in coerenza con gli obiettivi annuali e pluriennali declinati nel PEG 2017-2019 e nel PEG 2018-2020, anche in considerazione della perdurante vigenza del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

la Ragioneria Generale, con nota RE/76172 del 02 agosto 2018, inoltre, ha comunicato di aver destinato all'incremento delle risorse variabili del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente, nel Bilancio 2018-2020, un ammontare pari ad 8.000.000 di euro, ai sensi di quanto previsto dall'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del CCNL 2016-2018, individuando a tal fine i proventi di cui all'art. 208 del Cds, derivanti da sanzioni amministrative, da destinare al potenziamento delle attività di controllo della viabilità e, in parte, all'erogazione di incentivi legati agli obiettivi di rafforzamento dei servizi di controllo a garanzia della sicurezza stradale, in relazione ai quali il Comando del Corpo di Polizia locale ha fornito dettagliata relazione con nota prot. RH/233452 del 9 agosto 2018;

il Direttore della Direzione Programmazione, gestione e controllo della spesa del personale aveva provveduto alla quantificazione delle risorse di parte stabile per l'anno 2018 secondo le medesime modalità e criteri utilizzati nel precedente esercizio 2017, con determinazione dirigenziale n. 219 del 24 gennaio 2018, modificata con D.D. n. 424 del 20 febbraio 2018;

il medesimo Direttore ha successivamente provveduto con DD n. 2570 del 27 dicembre 2018, sussistendo le sopra richiamate condizioni tecnico – giuridiche e finanziarie, alla costituzione del fondo di parte stabile e variabile per l'anno 2018 e al contestuale aggiornamento dello stesso in base alle disposizioni del CCNL 2016-2018, con conseguente modifica delle citate determinazioni dirigenziali n. 219/2018 e 424/2018, giusta l'esigenza di assicurare continuità applicativa al CCDI del personale non dirigente entrato in vigore il 1 luglio 2017 sulla base della programmazione e pianificazione triennale degli obiettivi, come confermata dalle attestazioni rese dai competenti uffici di Ragioneria e, infine, della perdurante validità dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*.

Preso atto che

le disposizioni recate dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali 2016-2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, hanno introdotto significative innovazioni relativamente a diversi istituti contrattuali, sia sotto il profilo giuridico e sia per quanto concerne il trattamento economico;

conseguentemente, si è reso necessario allineare il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente alle disposizioni del suddetto CCNL 2016-2018 entro i termini dallo stesso stabiliti, attivando dal mese di settembre 2018 i tavoli di confronto tra l'amministrazione e le rappresentanze dei lavoratori;

a conclusione della trattativa sviluppatasi nel corso dei numerosi incontri, l'Amministrazione e le Rappresentanze sindacali hanno raggiunto in data 17 maggio 2019 un accordo, sottoscrivendo un verbale di pre-intesa sul nuovo contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente, recante gli aggiornamenti necessari ad allineare le previgenti disposizioni al CCNL 2016-2018, con efficacia temporale dal 1° luglio 2019, fatte salve le diverse decorrenze derivanti dalle previsioni contrattuali e dalla natura dei singoli istituti;

il Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse umane ha predisposto e trasmesso all'Organo di Revisione Economica e Finanziaria – OREF, al fine di acquisirne il parere

previsto dalla legge e dal CCNL, la pre-intesa e la Relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa alla nuova disciplina decentrata integrativa del personale non dirigente, con correlata ripartizione del fondo delle risorse decentrate oggetto di accordo con le Rappresentanze dei lavoratori e relativi allegati, in atti al presente provvedimento, nonché la determinazione dirigenziale n. 1401 del 3/07/2019 concernente la costituzione del fondo delle risorse decentrate di parte stabile;

con nota n. PQ/14804 del 9 agosto 2019, acquisita in pari data con prot. GB/67145, in atti al presente provvedimento, l'OREF ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità economico – finanziaria delle risorse decentrate stanziare per l'annualità, nonché alla rispondenza della disciplina decentrata alle norme di legge e di CCNL;

Considerato che

con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 56 del 2 aprile 2019, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione per il triennio 2019-2021, contenente il Piano dettagliato degli obiettivi collegati all'attività progettuale di carattere annuale e pluriennale delle strutture dell'amministrazione, finalizzati allo sviluppo dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'Ente in tutte le sue diverse articolazioni organizzative, con conseguente coinvolgimento di tutto il personale capitolino;

il Peg 2019-2021 integra al suo interno il Piano della *Performance* di Roma Capitale, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii;

l'Amministrazione intende integrare tali risorse stabili con le risorse variabili per le finalità di cui:

- all'art. 67, comma 5, lett.b) del CCNL 2016-2018, ovvero per il riconoscimento degli emolumenti collegati alla premialità dei dipendenti che concorrono al conseguimento degli obiettivi dell'Ente definiti nel Piano della Performance e nei diversi documenti di programmazione, nonché al conseguimento degli obiettivi per il potenziamento delle attività di controllo della viabilità e di rafforzamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza stradale ex art. 56-quater, comma 1, lett. c),
- all'art 67, comma 4, del CCNL 2016-2018 per un importo pari all'1,2% del monte salari annuo del personale relativo all'anno 1997, con esclusione di quello dirigenziale;

a tal fine il Direttore Generale, avvalendosi della consolidata metodologia già applicata dalle annualità 2015-2016-2017 e riportata in dettaglio nella deliberazione G.C. 79/2016, ha individuato con nota prot. DG/4198 del 5/07/2019, previa analisi dei documenti di pianificazione e programmazione dell'Ente, gli obiettivi ai quali correlare il sistema di incentivazione del personale di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 2016-2018, trasmettendo apposita relazione della Ragioneria Generale relativa all'attività di quantificazione delle risorse variabili per l'anno 2019, finalizzati:

- a) all'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) a processi di riorganizzazione diretti 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) agli interventi di consolidamento degli standard funzionali e di servizio;

ad esito della suddetta analisi, le risorse variabili destinabili alla premialità dei dipendenti che concorrono ai suddetti progetti/obiettivi sono state quantificate in un massimo di € 32.907.765,57;

il Comandante del Corpo di Polizia locale di Roma Capitale, con nota prot. n. RH/154366 del 30 maggio 2019, ha trasmesso, ai sensi dell'art. 208 del Cds, una relazione sull'attività programmata in materia di polizia stradale, con particolare riguardo al potenziamento delle attività di controllo della viabilità ed agli obiettivi di rafforzamento dei servizi a garanzia della sicurezza stradale compresi nel progetto denominato "Accessibilità e fruibilità cittadina", per la cui realizzazione è richiesto al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale un maggiore impegno in termini quantitativi e quantificativi, da incentivare con una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni Amministrative per violazione del codice della strada;

la Ragioneria Generale, con nota prot. RE/67745 del 10 luglio 2019 ha attestato, inoltre, l'ammontare degli stanziamenti in entrata relativi ai proventi destinati alle finalità di cui agli artt. 142 e 208 del vigente Cds, quantificando in € 8.000.000,00 l'ammontare delle risorse da destinare all'incentivazione del personale del Corpo di Polizia Locale ai sensi dell'art. 208 del Cds;

l'Amministrazione, sussistendone i presupposti, intende avvalersi della facoltà di incrementare le risorse di parte variabile nella misura massima dell'1,2% del monte salari relativo all'anno 1997, come previsto dall'art. 67 c. 4 del nuovo CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018, per un totale di € 6.248.612,00;

risultano, infine, conseguiti risparmi di risorse stabili derivanti dalla gestione relativa alle precedenti annualità 2015 e 2016, di importo pari ad € 15.151.667,00 nell'anno 2015 e pari ad € 9.397.479,00 nell'anno 2016, per un totale di € 24.549.146,00, dei quali sono stati complessivamente utilizzati, nelle precedenti annualità, € 15.250.000,00, residuando attualmente economie, da accantonare come avanzo vincolato al personale, per un totale di € 9.299.146,00 (al netto degli oneri riflessi ed IRAP) da utilizzarsi negli anni successivi ai sensi dell'art. 68, comma 1 ultimo periodo, del CCNL 2016-2018 ("*...Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui dall'art. 67, c.1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia di contabilità.*")

Considerato, altresì, che

La parte stabile del fondo è stata quantificata nel suo ammontare complessivo di € **134.646.538,00** ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018:

comma 1 per € 129.091.968,00;
 comma 2 lett. a) per € 2.043.725,00;
 comma 2 lett. b) per € 1.989.747,00;
 comma 2 lett. c) per € 1.521.098,00;

sulla base del dettato dell'art. 67, comma 1, citato, le risorse stabili, come sopra costituite, sono state decurtate dell'importo a carico del fondo relativo alla retribuzione della posizione e di risultato delle posizioni organizzative, quantificato in € **4.250.000,00**, secondo gli orientamenti applicativi sulle innovate disposizioni in tema di costituzione del fondo delle risorse decentrate, formulati in particolare dalla Conferenza Regioni- ARAN del 19/09/2018 secondo cui è possibile ridurre: "*per un periodo definito, ad esempio per un anno, e messi a carico del Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 15 c. 4 del CCNL 21.5.2018*", ferma restando la facoltà dell'Amministrazione di destinare, per l'annualità 2020, un ammontare di risorse corrispondente a quanto già stanziato per il medesimo istituto nell'anno 2017;

conseguentemente le risorse stabili da ripartire nell'ambito del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente ammontano ad € **130.396.538,00**;

Ritenuto, pertanto,

ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del DLgs n. 75/2017, di autorizzare l'incremento delle risorse di parte variabile del fondo delle risorse decentrate per un importo complessivo massimo pari a € **26.509.582,00** per l'annualità 2019, così articolate:

- € 8.000.000, quali risorse derivanti dall'art. 208 del Codice della strada, di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. C), del CCNL 2016-2018;
- € 6.248.612 quali risorse di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 2016-2018;
- € 12.260.970 quali risorse di cui all'art. 67 cit., comma 5 lett. b), anziché di € 32.907.765.57;

di prendere atto

che l'ammontare complessivo del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente di Roma Capitale è conseguentemente pari ad € **156.906.120,00**, al netto delle risorse destinate al riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato da corrispondere agli incaricati di Posizione Organizzativa;

dell'ammontare del fondo dell'anno 2018, così come armonizzato alle disposizioni del nuovo CCNL 2016/2018 del Comparto Funzioni Locali, dando mandato al Dirigente della Direzione Programmazione, gestione e controllo della spesa del personale di provvedere alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente di Roma Capitale per l'anno 2019 nei limiti sopra illustrati;

ritenuto, per quanto sopra

di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato, integrativo del personale non dirigente di Roma Capitale, nel medesimo testo oggetto di accordo con le Rappresentanze dei lavoratori, di cui alla pre-intesa sottoscritta in data 17 maggio 2019, allegata e parte integrante del presente provvedimento;

Visto il D.lgs. n.267 del 18 agosto 2000;

Visto lo Statuto di Roma Capitale;

Visto il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018;

Vista la Deliberazione del Commissario Straordinario adottata con i poteri della Giunta Capitolina n. 76/2016;

Preso atto che

in data 4 settembre 2019, il Direttore della Direzione Programmazione, gestione e controllo della spesa del personale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, ha espresso il parere che di seguito si riporta "Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione indicata in oggetto";

Il Direttore

F.to G. Riu

in data 4 settembre 2019, il Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, ha espresso il parere che di seguito si riporta: “Ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione indicata in oggetto” ed ha attestato – ai sensi dell’art. 30, c. 1, lett. i) e j), del Regolamento degli Uffici e Servizi, come da dichiarazione in atti – la coerenza della proposta di deliberazione in oggetto con i documenti di programmazione dell’Amministrazione, approvandola in ordine alle scelte aventi rilevanti ambiti di discrezionalità tecnica con impatto generale sulla funzione dipartimentale e sull’impiego delle risorse che esso comporta

Il Direttore

F. to A. Ottavianelli

in data 18 settembre 2019, il Ragioniere Generale ha espresso il parere che di seguito si riporta: “Ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione di cui in oggetto”;

Il Ragioniere Generale

F.to A. Guiducci

sulla proposta in esame è stata svolta, da parte del Segretario Generale, la funzione di assistenza giuridico-amministrativa, ai sensi dell’art. 97, comma 2, del Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

per quanto espresso in narrativa

DELIBERA

1. di autorizzare l’integrazione del Fondo per le risorse decentrate per la contrattazione integrativa per l’anno 2019, relativo al personale non dirigente, con risorse variabili nella misura massima di € 26.509.582, secondo la seguente suddivisione:
 - € 8.000.000, quali risorse derivanti dall’art. 208 del Codice della strada, di cui all’art. 56-quater, comma 1, lett. C), del CCNL 2016-2018;
 - € 6.248.612 quali risorse di cui all’art. 67, comma 4, del CCNL 2016-2018;
 - € 12.260.970 quali risorse di cui all’art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 2016-2018,
 ferme restando ulteriori forme di alimentazione variabile del fondo, previste da specifiche disposizioni di legge e di contratto, vincolate a determinate e distinte finalità;
2. di prendere atto dei costi derivanti, ai fini della contrattazione integrativa, dal nuovo CCNL 2016/2018 del Comparto Funzioni Locali, che hanno copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2019/2021;
3. di prendere atto dell’ammontare del fondo dell’anno 2018, pari a € 165.614.958,33, così come armonizzato alle disposizioni del nuovo CCNL 2016/2018, dando mandato al competente Dirigente del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, sulla base di quanto disposto dal CCNL 2016-2018 e dall’art. 23, comma 2, D.lgs 75/2017, di procedere, nei limiti di quanto disposto dal presente provvedimento, all’integrazione del Fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa per l’anno 2019, relativa al personale non dirigente, ivi compresi i Funzionari Avvocati, in conformità alla disciplina decentrata di cui alla Deliberazione G.C. n. 67 del 19 aprile 2019 e, conseguentemente, adottare i relativi atti;

4. di destinare, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018, per l'annualità 2020, un ammontare di risorse pari a quello già stanziato nell'anno 2017 per la retribuzione della posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
5. di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato, integrativo del personale non dirigente di Roma Capitale, nel medesimo testo oggetto di accordo con le Rappresentanze dei lavoratori, di cui alla pre-intesa sottoscritta in data 17 maggio 2019, allegata e parte integrante del presente provvedimento.



Preintesa
**sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del comparto non
dirigente di Roma Capitale**

Premessa

Nell'ampio e approfondito confronto tra l'Amministrazione e le Rappresentanze sindacali, sul rinnovo del Contratto collettivo, decentrato integrativo del personale non dirigente di Roma Capitale, sono stati esaminati tutti gli strumenti più idonei a riconoscere e premiare le professionalità presenti e le specifiche e differenziate prestazioni richieste ai dipendenti capitolini, in funzione del costante miglioramento qualitativo e quantitativo degli standard dei servizi interni ed al cittadino.

Al riguardo, avuta presente l'esigenza di garantire l'ottimale utilizzo delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata, si conviene nel dare priorità al riconoscimento delle professionalità maturate dai dipendenti capitolini, i quali, anche in ragione delle caratteristiche funzionali, dimensionali e sociali che differenziano Roma Capitale dalla generalità degli altri Enti locali, hanno potuto conseguire conoscenze e competenze peculiari, in considerazione dell'eterogeneità delle attività e dei compiti facenti capo alle diverse Aree e Settori funzionali.

L'istituto più adatto al perseguimento delle finalità alla base del presente accordo è quello delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) che, pur a fronte dell'assorbimento di quote rilevanti della parte stabile del fondo delle risorse decentrate, riconosce e valorizza le competenze maturate dai dipendenti con l'esperienza, nonché, la formazione e qualificazione professionale, già dimostrate sulla base dei risultati individuali e collettivi conseguiti; pertanto, si configura come quello più premiante in considerazione del carattere stabile e permanente dei relativi emolumenti, che agiscono anche sul trattamento pensionistico.

Resta, invece, sostanzialmente confermato l'impianto del CCDI entrato in vigore il 1 luglio 2017, ritenuto funzionale e tuttora valido, salvo gli aggiornamenti resi necessari dall'entrata in vigore del CCNL Enti Locali 2016-2018 e realizzati con modifiche a carattere qualificativo degli istituti (riclassificazione delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori in indennità per condizioni di lavoro) e con limitati interventi integrativi. Ulteriori modifiche di tipo sostanziale hanno riguardato il riconoscimento dovuto per nuove prestazioni (quali, a esempio, i servizi di cassa degli uffici anagrafici), ovvero, di prestazioni la cui gravosità è stata rilevata in corso di operatività del decentrato vigente (es. addetti alle relazioni con il pubblico della Casa comunale).

Si conviene di confermare nei suoi caratteri costitutivi l'istituto della produttività di Struttura, ferma restando la necessità di coordinarlo con le disposizioni del CCNL, semplificando a tal fine

la scheda di valutazione dei dipendenti ed introducendo una diversa cadenza del processo valutativo che assume carattere semestrale, analogamente al monitoraggio e attestazione del conseguimento degli obiettivi di struttura.

Con il nuovo CCDI, si attuano compiutamente all'interno dell'Amministrazione Capitolina quegli istituti destinati a rispondere ai bisogni dei dipendenti che vengono a trovarsi in condizioni di particolare fragilità, quali l'attivazione dell'istituto delle ferie solidali e l'individuazione delle condizioni di fruizione del part time, in deroga alle disposizioni relative ai contingenti massimi e alla tempistica di presentazione della richiesta.

L'odierna ipotesi contrattuale costituisce un avanzamento significativo nel percorso di progressivo completamento delle disposizioni decentrate sugli istituti normativi a carattere economico, che sarà portato a termine nella fase immediatamente successiva alla sottoscrizione dell'odierna Preintesa, al momento della ratifica definitiva dell'accordo.

TITOLO I - Principi e disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente da Roma Capitale.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata.
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 apposita regolamentazione adottata, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'Ente, secondo i prescritti moduli di relazione sindacale.
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



15/10/2019



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, dalle norme di legge e di CCNL di comparto dettate in materia di vincoli e limiti al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa e sulla base di direttive e indirizzi impartiti di norma annualmente dalla Giunta Capitolina.

Art. 2

Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina degli istituti normativi ed 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 vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e/o miglioramento degli *standard* di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.
4. I processi di innovazione procedurale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3

Durata

1. Il presente contratto, previo perfezionamento del relativo procedimento autorizzatorio, ha efficacia temporale dal 1/7/2019. In ogni caso produrrà permanentemente i suoi effetti normativi sino alla stipulazione di eventuali nuove disposizioni contrattuali decentrate modificative o integrative dello stesso.
2. Nel caso di adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti che attivano o riorganizzano funzioni e/o servizi, si procederà alla verifica della corrispondenza tra normativa decentrata e provvedimenti stessi, ai sensi del precedente articolo 2, ai fini delle eventuali modifiche o integrazioni adeguate previa contrattazione con le rappresentanze sindacali.



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

TITOLO II - Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 4

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, sia per la parte "stabile" che per quella "variabile" di cui ai seguenti commi.
2. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate 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 annualmente integrate, con caratteristiche di eventualità e variabilità, dagli importi derivanti dall'applicazione di specifiche discipline previste dalla legge e dal CCNL di comparto. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma che costituisca frutto di valutazioni discrezionali dell'Ente, può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annuali, 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, al fine di:
 - a) supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente cui è correlata la premialità relativa alla performance organizzativa ed individuale;
 - b) finanziare istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", tra quelli di cui all' art. 17 CCNL 1/4/99 e ss.mm.ii., comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa.



15/10/2019


5. I residui delle risorse stanziati 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 degli anni successivi, ai sensi e nei limiti previsti dalla disciplina vigente.

Art. 5

Destinazione e utilizzo del fondo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero l'eventuale rimodulazione, ai sensi di legge e di CCNL in vigore, avviene in sede di contrattazione collettiva annuale decentrata. A tal fine, sono convocate apposite sessioni negoziali, da attivarsi e svolgersi, possibilmente e di regola, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi, comunque, compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio. In tale sede, la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse di cui ai commi 3 e 4 del precedente articolo 4, nonché sulle ulteriori quote di finanziamento di cui agli articoli 6 e 7; su tali quote di risorse e relative motivazioni è svolto il previo esame congiunto tra le parti, con conseguente contrattazione, per le necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori.
2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative annuali, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive assegnate dai competenti organi di governo, coerentemente alla programmazione annuale e pluriennale delle attività e alla correlata pianificazione esecutiva.
3. Per assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, nelle more del raggiungimento di intese e/o delle eventuali verifiche per l'impiego delle risorse decentrate annuali di cui ai precedenti commi da 1 a 2, permane in ogni caso l'operatività della precedente distribuzione con corrispondente utilizzo delle risorse e continuità di erogazione dei trattamenti economici in atto, limitatamente agli istituti previsti dal contratto nazionale e dal presente contratto.
4. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa annuale, ai sensi del comma 1, e ove ricorra, la sola quota di risorse decentrate eventualmente ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati, e/o derivante da eventuali residui di altre applicazioni decentrate.
5. Costituiscono oggetto di contrattazione annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili per i premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento/consolidamento e/o di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del



fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

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

Art. 6

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.
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 contrattazione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo 5.
3. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

Art 7

Incremento del fondo

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



Art. 8

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 5, comma 1.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo, quali "partite di giro", al fine di consentirne – in sede di contrattazione annuale decentrata sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico capitolino. Rientrano tra dette risorse vincolate, a titolo esemplificativo e salve altre disposizioni di legge, le seguenti:
 - a) incentivi di cui al D.lgs. 50/2016, art. 113;
 - b) smaltimento delle pratiche di condono edilizio;
 - c) incentivi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
 - d) servizi per conto terzi;
 - e) recupero evasione tributi.
3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti dell'Ente, da formulare o aggiornare per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 9

Trattamento economico e presenza in servizio

1. Per espressa previsione contrattuale nazionale, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati al personale dipendente nel rispetto del principio generale dell'attiva partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, nonché al contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura, di gruppo e individuali, verificato con appositi strumenti di misurazione.



TITOLO III - Progressione economica nella categoria

Art. 10

Principi generali e procedura

1. La partecipazione alla procedura di progressione economica orizzontale nella categoria è consentita al solo personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con Roma Capitale alla data di scadenza dell'avviso di selezione. Il passaggio alla posizione economica superiore è riservato ad una quota percentuale del personale, individuato con apposita procedura selettiva, nel limite delle risorse stanziato nel fondo a tale scopo.
2. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni economiche orizzontali nella categoria (PEO), è attivata mediante indicazione di un avviso di selezione. I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini previsti dall'Avviso, apposita istanza corredata di autocertificazione, ai sensi del DPR 445/2000 e ss.mm.ii., dei titoli posseduti e indicati nel curriculum vitae. L'istanza e l'intera procedura saranno gestite con modalità informatizzate, al fine di garantire la speditezza delle operazioni.
3. L'Amministrazione, avvalendosi dei propri uffici del personale, assicura il necessario supporto ai dipendenti con disabilità permanente o temporanea o, comunque privo della strumentazione informatica necessaria, per consentire loro la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva.
4. Ad esito dell'istruttoria tecnico amministrativa sulle istanze pervenute, sono formulate le graduatorie per categoria, recanti il nominativo del dipendente, il punteggio attribuito per ognuno dei fattori di valutazione e il punteggio complessivo conseguito.
5. Per accedere alla progressione economica, è necessario raggiungere il punteggio previsto dal successivo art. 12, comma 4; in caso di parità tra più candidati, è data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio; nell'ipotesi di ulteriore parità la precedenza è attribuita al dipendente più giovane di età, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
6. Per la verifica degli esiti della procedura selettiva informatizzata, sarà nominata un'apposita Commissione.

Art. 11

Requisiti di ammissione

1. Per accedere alle procedure di selezione, il personale con contratto a tempo indeterminato, di categoria A, B, C e D, deve, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.
2. Per la partecipazione alla procedura è richiesto il possesso del requisito minimo di due anni di permanenza nella posizione economica in godimento. Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.



3. I dipendenti che, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, abbiano subito la sanzione disciplinare definitiva della sospensione dal servizio superiore a dieci giorni, sono esclusi dalla procedura di selezione, pur se in possesso dei requisiti di partecipazione.
4. Possono partecipare, con riserva, alla procedura selettiva i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare non ancora definito, nei sopra indicati limiti, ovvero già impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda; l'eventuale acquisizione della nuova posizione economica resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso.
5. In sede di prima applicazione, per l'anno 2019, la procedura sarà aperta al solo personale che non ha partecipato alla procedura selettiva di progressione economica orizzontale di cui al CCDI di Roma Capitale del 10 luglio 2017, purché in possesso del requisito minimo di due anni di permanenza nella posizione economica in godimento alla data del 31 dicembre 2016. Non costituisce mancata partecipazione l'aver presentato all'epoca la relativa domanda e non aver conseguito la progressione per punteggio insufficiente o altra motivazione.
6. Per l'anno 2020, la procedura sarà aperta a tutto il personale che avrà maturato il requisito minimo di due anni di permanenza nella posizione economica in godimento alla data di pubblicazione dell'Avviso di selezione.
7. La decorrenza delle progressioni economiche di cui ai precedenti commi è fissata al 1 luglio dell'anno di pubblicazione dell'avviso di selezione.

Art. 12

Criteri selettivi

1. Ai fini della definizione delle graduatorie per il riconoscimento della progressione economica all'interno della categoria, l'Amministrazione si avvale dei seguenti fattori di valutazione:
 - Esperienza professionale;
 - Qualificazione professionale;
 - *Performance* individuale.

2. L'attribuzione dei punteggi, per ciascuno dei fatto di cui al comma 1, è così stabilita:

a) Esperienza professionale

Nel calcolo dei punteggi relativi all'esperienza professionale saranno computati anche i periodi di servizio prestati presso Roma Capitale con contratti di lavoro a tempo determinato; saranno invece esclusi dal calcolo i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti.

Categorie A e B punteggio massimo conseguibile punti 40/100

15/10/2019





- **1,50 punti** per ciascun anno di servizio o frazione uguale o superiore a 6 mesi nella categoria, prestato presso Roma Capitale o altro Ente locale;
- **0,75 punti** per ciascun anno di servizio o frazione uguale o superiore a 6 mesi, prestato in amministrazioni pubbliche diverse dagli Enti Locali;

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

- **1,50 punti** per ciascun anno di servizio o frazione uguale o superiore a 6 mesi nella categoria, prestato presso Roma Capitale o altro Ente locale;
- **0,75 punti** per ciascun anno di servizio o frazione uguale o superiore a 6 mesi, prestato presso Roma Capitale o altro Ente locale in categoria diversa da quella di appartenenza;
- **0,75 punti** per ciascun anno di servizio o frazione uguale o superiore a 6 mesi, prestato in amministrazioni pubbliche diverse dagli Enti Locali, indipendentemente dalla categoria

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


- **1,50 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nella categoria, prestato presso Roma Capitale o altro Ente locale;
- **0,75 punti** per ciascun anno di servizio o frazione uguale o superiore a 6 mesi, prestato presso Roma Capitale o altro Ente locale in categoria diversa da quella di appartenenza;
- **0,75 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi, prestato in amministrazioni pubbliche diverse dagli Enti Locali, indipendentemente dalla categoria.

b) Qualificazione professionale

L'incidenza del presente fattore sul punteggio complessivo varia secondo la categoria di inquadramento del personale, è di **10/100** per le categoria A e B e di **20/100** per le categorie C e D. La valutazione è applicata come di seguito indicato, tenendo conto che il punteggio del titolo superiore assorbe quello del titolo inferiore:

Titoli di qualificazione	Punteggio
Scuola dell'obbligo	5
Diploma di scuola secondaria triennale/quadriennale	8
Diploma di scuola secondaria quinquennale	10
Laurea triennale	15
Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento	17
Laurea Triennale e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale	17
Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale	20



15/10/2019


c) Performance individuale (apporto assicurato ai risultati della Struttura, competenze e comportamenti organizzativi)

La valutazione della *performance* individuale terrà conto della media ponderata delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'indizione della procedura, come precisati nell'Avviso di selezione; pertanto, per la procedura da attivare nel 2019 si terrà conto della valutazione conseguita nel triennio 2016-2018; per la procedura da attivare nel 2020 si terrà conto della valutazione conseguita nel triennio 2017-2019. Il punteggio massimo attribuibile alla valutazione della *performance* individuale per tutte le categorie in cui è inquadrato il personale è pari a punti **50/100**, secondo la graduazione di seguito riportata:

Categorie A – B – C – D	
Fascia valutazione	Punteggio
90 - 100	50
80 - 89,99	40
70 - 79,99	30
60 - 69,99	20

3. Nel caso in cui, nel biennio che precede la data di scadenza dell'avviso di selezione, al dipendente sia stata comminata una sanzione disciplinare, il punteggio complessivo conseguito a seguito dell'applicazione dei fattori, di cui alle lettere a), b) e c) del precedente comma 2, sarà decurtato nella misura di seguito indicata, per ogni singola sanzione irrogata:
 - 5 punti per ogni multa;
 - 10 punti per ogni sospensione dal servizio da 1 a 5 giorni;
 - 15 punti per ogni sospensione dal servizio da 6 a dieci giorni.
4. Ai fini del conseguimento della posizione economica superiore, è richiesto il raggiungimento del punteggio finale minimo di **60/100**.

Titolo IV - Area delle Posizioni organizzative e altri incarichi di Responsabilità

Art. 13

Area delle posizioni organizzative

1. La disciplina dell'area delle posizioni organizzative è demandata ad apposito regolamento nel rispetto delle prescrizioni del CCNL e con le modalità di partecipazione sindacale di cui agli artt. 5, 6 e 7 del CCNL medesimo.



2. La retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, dovrà essere pari al 25% della retribuzione di posizione.
3. I compiti ascritti alle posizioni organizzative devono necessariamente comprendere anche gli incarichi di membro di commissione di gara.

Art.14

Incarichi di specifiche 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.
2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono destinati al personale di categoria C e D.
3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale in relazione ai processi produttivi ed ai modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Ente. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale di categoria C e D è disposto con atto formale del dirigente, adottato nel rispetto delle indicazioni impartite dal Dipartimento preposto alle risorse umane.
4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità, rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie indicate al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza.
5. **Nell'Area tecnico – amministrativa**, al fine di assicurare un adeguato presidio dei processi di lavoro, Roma Capitale si avvale della particolare professionalità della categoria D, cui sono conferiti incarichi di rilevante complessità, secondo criteri di omogeneità, proporzionalità e di equità nella ripartizione dei pesi gestionali, sulla base della sussistenza di almeno uno dei requisiti di seguito riportati a titolo esemplificativo e non esaustivo, cui è riconosciuta una indennità annua di **€ 2.700**, a titolo di adeguamento della precedente quantificazione:
 - a) Responsabilità di organizzare e gestire insiemi di attività o processi cui è connesso il conseguimento di particolari risultati;
 - b) Responsabilità delle attività istruttorie relative a procedimenti complessi, ai sensi della legge 241/1990;
 - c) Responsabilità di iniziativa, di proposta e/o specifici output connessi a studi e ricerche, richiesti da particolari funzioni;
 - d) Responsabilità di coordinamento/raccordo di processi/progetti di valenza trasversale per la Struttura di appartenenza, ovvero per l'Ente nel suo complesso;
 - e) Responsabilità di organizzare, raccordare, monitorare attività e/o processi di lavoro con forte impatto qualitativo e/o quantitativo sull'utenza interna o esterna; ovvero



- attività o processi di lavoro connotati da particolari criticità organizzative o gestionali/operative con impatto sui cittadini e/o utenti critici;
- f) Ruolo di "Responsabile Unico del Procedimento" nelle procedure di appalto al di sotto delle soglie di rilevanza comunitaria. Con apposito regolamento sugli incentivi tecnici di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 saranno rese disposizioni di dettaglio in termini di quantità e complessità degli incarichi;
 - g) Responsabilità di istruttorie tecniche complesse e di progettazione (aree servizi alla persona, e servizi al territorio);
 - h) Responsabilità su processi che comportano una costante interrelazione con istituzioni interne ed esterne (es. magistratura, ASL, Istituzioni nazionali e/o locali).
6. L'Amministrazione prevede, altresì, l'istituzione di incarichi di specifica responsabilità nell'ambito dei servizi demografici, destinati al personale di categorie C, dotati di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza. Le attività afferenti tale responsabilità debbono essere caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti della categoria di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedurali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare, ovvero, a titolo esemplificativo: *"Istruttoria di procedimenti complessi con sottoscrizione dell'atto endoprocedimentale" preordinato all'adozione del provvedimento a rilevanza esterna.* Per tali responsabilità è riconosciuta una indennità annua di **€ 1.300**.
7. Sono, infine, previsti incarichi di specifica responsabilità di raccordo operativo di squadra, da attribuire a dipendenti adibiti alla conduzione di squadre, ovvero gruppi, di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, tra i quali: Autoparco, Servizio Giardini, Musei. Per i suddetti incarichi è prevista un'indennità annua pari a **500,00 euro**;
8. **Nell'area della Polizia Locale**, in ragione delle specifiche esigenze funzionali, sono previsti incarichi di specifica responsabilità, destinati esclusivamente al personale ascritto alla categoria C che, alla data del 30.11.2009, aveva già maturato presso Roma Capitale il più elevato grado di esperienza professionale. Le tipologie delle presenti responsabilità sono di seguito indicate a titolo esemplificativo:
- Responsabilità di raccordo di attività operative, a supporto e complemento di altri ruoli di responsabilità;
 - Responsabilità di fasi di processi lavoro di particolare complessità; Responsabilità di monitoraggio e cura della strumentazione tecnica;
 - Responsabilità di attività con impatto sull'utenza.
- Per tali responsabilità è riconosciuta una indennità annua di **€ 800,00**.
9. Con riferimento **all'Area educativo – scolastica**, in relazione alla necessità di ottimizzare l'organizzazione dei servizi, sono previsti incarichi di specifica responsabilità, da attribuire al



personale di categoria C sulla base della maggiore esperienza professionale, in un numero di 2.000 unità; tali incarichi sono finalizzati al presidio delle seguenti aree di attività:

- a) supporto all'elaborazione ed attuazione dei Progetti Educativi di Nido e dei Piani dell'Offerta Formativa della Scuola dell'Infanzia;
- b) cura dei rapporti di rete con le scuole/nidi afferenti all'Ambito, per promuovere interventi che assicurino la continuità educativa e didattica;
- c) supporto alle attività di progettazione e di successiva attuazione degli indirizzi deliberati dagli Organi Collegiali;
- d) cura dei contatti di secondo livello con l'utenza in merito all'accoglienza e alle informazioni generali sul servizio;
- e) gestione della rilevazione dei flussi di presenza dei bambini. L'informatizzazione di tale attività sarà accompagnata da apposito intervento formativo.

Per tali responsabilità è riconosciuta una indennità annua di **€ 1.300**.

10. Presso ciascuna struttura, in correlazione alla consistenza della stessa (numero delle sezioni e degli iscritti), sono individuati uno o più incaricati di specifiche responsabilità, con l'obiettivo di assicurare, a tendere, l'omogenea copertura dei fabbisogni di tutte le strutture educative e scolastiche (nidi e scuole dell'infanzia). A tal fine, nell'ambito delle procedure annuali di trasferimento, volontarie, del personale educativo e scolastico, saranno introdotti criteri per l'accoglimento delle istanze volti ad agevolare, nel rispetto del generale principio della continuità didattica, la razionale allocazione degli incaricati di specifiche responsabilità.
11. Il sistema organizzativo degli incarichi di specifica responsabilità ha carattere flessibile e prevede periodicamente, in base ai posti disponibili, nuove adesioni, tramite verifica da attuarsi alla fine di ogni anno scolastico.

Art. 15

Incarichi per particolari responsabilità operative

1. Questi incarichi sono finalizzati a riconoscere e valorizzare l'assunzione di particolari responsabilità del personale ascritto alle categorie B, C, individuato con atto formale del Direttore della Struttura di appartenenza, cui è riconosciuta una indennità annua di **€ 300**.
2. Le responsabilità di cui al comma 1 sono quelle attribuite al personale con qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe, di Ufficiale elettorale, di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi, nonché, quelle degli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, dei formatori professionali, del personale addetto ai servizi di protezione civile e quelle relative ai compiti eventualmente affidati agli archivisti informatici, ed, infine, quelle relative alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. Qualora al personale di cui al precedente comma 2 siano conferite anche le responsabilità indicate al precedente articolo 14, il relativo maggiore emolumento assorbe quello previsto



dal presente articolo. L'indennità di cui al precedente comma 2, inoltre, non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente riconosciuta a personale di categoria C dell'Area tecnico – amministrativa addetto ai servizi demografici, di cui al precedente art. 14, comma 6.

Art. 16

Indennità di funzione per il personale del Corpo di Polizia locale

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21 maggio 2018 è riconosciuta al personale appartenente al Corpo di Polizia locale, ascritto alla categoria D, per l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado, secondo gli importi di seguito indicati:
 - a) Responsabile di Sezione, indennità pari a **€ 2.900** annui;
 - b) Responsabile di Reparto, indennità pari a **€ 2.800** annui;
 - c) Responsabile di singola o più attività di Reparto, indennità pari a **€ 2.700** annui.

Art. 17

Correlazione delle Indennità con la produttività di struttura

1. Gli importi delle indennità di cui ai precedenti art. 14, comma 5, ed art. 16, sono stati quantificati in modo ponderato con gli emolumenti previsti per l'istituto della produttività, per garantire l'equilibrato utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e l'invarianza della spesa.

Titolo V - Indennità Condizioni di lavoro e Servizio esterno

Art. 18

Area educativo - scolastica

1. Al personale addetto ai servizi educativi e scolastici, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad **€ 6,20**, in ragione dell'elevato livello di esposizione, nelle sezioni con orario antimeridiano e pomeridiano, a fattori di disagio correlati alla flessibilità dell'organizzazione ed erogazione del servizio all'utenza, nonché alle caratteristiche istituzionali, dimensionali e sociali che caratterizzano i servizi erogati da Roma Capitale.
2. L'indennità è riconosciuta per ogni giorno di servizio prestato dalle insegnanti/educatrici, sia di ruolo che supplenti, nei periodi di apertura.
3. Al personale preposto alle attività di supporto ai servizi educativi e scolastici, con profilo di AEC e OSES, in ragione della flessibilità oraria richiesta per la copertura dei servizi all'utenza, nonché per l'ausilio necessario alle attività organizzative/didattiche/educative, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad **€ 5,00**.

Art. 19**Area Tecnico - Amministrativa**

1. Al personale esposto ad elevati livelli di disagio, correlati ai volumi ed all'eterogeneità dei flussi di utenza, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad **€ 5,00**. Tale personale è individuato negli addetti agli sportelli anagrafici delle sedi centrali che saranno provviste del "servizio cassa", nonché, negli addetti agli sportelli della "Casa Comunale".
2. Al personale addetto agli sportelli anagrafici delle sedi decentrate sprovviste del "servizio cassa e, come tale, preposto all'utilizzo di strumenti connessi all'acquisizione e al monitoraggio dei valori, è riconosciuta una maggiorazione corrispondente del riscuotitore speciale di cui al successivo comma 8. Nei loro confronti l'indennità giornaliera è, pertanto, pari ad **€ 6,00**.
3. Al personale, diverso da quello del servizio anagrafico, esposto ad elevati livelli di disagio, correlati ad elevati flussi di utenza, nonché all'acquisizione e gestione di valori è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad **€ 5,00**. Tale personale è individuato negli addetti al "servizio di cassa economale", da istituire presso le sedi centrali dei servizi anagrafici municipali.
4. Al personale di cat. D, preposto ai servizi anagrafici, le cui prestazioni sono esposte a condizioni gravose derivanti dalla gestione di servizi che comportano quotidiani e rilevanti flussi di utenza, contrassegnati da eterogeneità delle problematiche rappresentate, è riconosciuta una indennità giornaliera pari a **€ 7,00** euro.
5. Al personale che svolge prestazioni lavorative caratterizzate da particolare disagio in ragione delle modalità di esecuzione e della improgrammabilità dell'orario di servizio coinvolgente anche l'orario notturno, nonché sottoposte a costanti fattori di stress e/o rischio potenzialmente nocivi per la salute, individuato negli addetti alla protezione civile, negli operari dei mercati all'ingrosso, negli addetti ai servizi di controllo e presidio del Centro emergenza verde e del patrimonio mobiliare, immobiliare e dell'autoparco, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad **€ 6,20**.
6. Ai dipendenti di cui al comma precedente, che sia addetto alle citate prestazioni nei soli orari meridiani e antimeridiani, è riconosciuta, rispettivamente:
 - a) l'indennità giornaliera pari ad **€ 3,20**, al personale addetto alle attività di protezione civile e dei mercati all'ingrosso;
 - b) l'indennità giornaliera, pari ad **€ 5,00**, al personale addetto alle attività di custodia e vigilanza patrimonio mobiliare ed immobiliare;
 - c) l'indennità giornaliera pari ad **€ 2,50**, al personale addetto alle attività di conduzione dei mezzi di trasporto;
7. Al personale, diverso da quello di cui ai precedenti commi da 1 a 5, esposto a fattori di disagio connessi alla gestione continuativa di significativi flussi di utenza, individuato nel



personale assegnato agli sportelli al cittadino, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 3,20;

8. Al personale esposto ai seguenti fattori di rischio, con esclusione di coloro che rientrano nell'applicazione dei precedenti commi da 1 a 6, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 1,50:
- a) derivanti da agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione di polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico ed elettromagnetico, quali personale addetto al controllo dei lavori pubblici, al controllo delle discariche e dell'inquinamento, degli insediamenti contrassegnati da degrado ambientale;
 - b) derivanti dall'espletamento della prestazione lavorativa in ambienti caratterizzati da movimentazione di carichi particolarmente pesanti e dall'impiego di attrezzature meccaniche od elettriche potenzialmente atte a determinare lesioni o traumi, quali operatori centro carni, addetti alla manutenzione aree verdi, personale operaio, cuochi;
 - c) derivanti dall'esposizione verso fattori idonei ad arrecare un pregiudizio all'incolumità ed integrità fisica, quali assistenti sociali che svolgono attività diretta e prevalente nella cura, sostegno e tutela a favore dell'utenza;
 - d) derivanti dall'esposizione a rischio di caduta dall'alto, quali addetti alla manutenzione delle aree verdi, operatori di protezione civile.
9. Al personale di tutte le aree professionali, esposto a rischi correlati al maneggio valori, con esclusione degli addetti ai servizi di cassa di cui ai precedenti commi 2 e 3, è riconosciuta l'indennità giornaliera di seguito indicata:
- a) Economi € 3,00
 - b) Gerenti economi € 2,00
 - c) Riscuotitori speciali, agenti pagatori € 1,00.

Per l'erogazione degli emolumenti, di cui ai precedenti commi da 1 a 8, è richiesto che l'esposizione sia continuativa e di durata prevalente rispetto all'intero orario di servizio della giornata in cui la prestazione è resa.

10. Resta fermo, laddove non espressamente e diversamente disciplinato nel presente articolo, che al personale, le cui condizioni di lavoro siano esposte sia a fattori di disagio e sia fattori di rischio, si applicano cumulativamente le relative indennità giornaliere, nell'importo giornaliero di € 1,50 per il rischio, nell'importo giornaliero di € 3,20 per il disagio derivante dai flussi di utenza e negli importi di cui al precedente comma 9 per il maneggio valori.



Art. 20**Area Polizia locale – indennità condizioni di lavoro**

1. Al personale di Polizia locale appartenente alla cat. D, ove ne sussistano i presupposti, pertanto, non soggetto all'applicazione dell'indennità di cui al successivo articolo 21, è riconosciuta, l'indennità giornaliera pari ad **€ 1,50** in presenza dei fattori di seguito indicati:
 - a) personale esposto ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione di polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico ed elettromagnetico;
 - b) personale esposto verso fattori idonei ad arrecare un pregiudizio all'incolumità ed integrità fisica;
 - c) personale addetto alle funzioni di organizzazione e costante presidio delle attività inerenti la gestione continuativa di significativi flussi di utenza e con contestuale registrazione degli accessi e controlli di sicurezza ed ispezione a raggi X;
2. Al personale di cat. C addetto alle attività inerenti la gestione continuativa di significativi flussi di utenza e con contestuale registrazione degli accessi e controlli di sicurezza ed ispezione a raggi X, l'indennità giornaliera è pari ad **€ 3,20**.

Art. 21**Area Polizia Locale - Indennità di servizio esterno**

1. Al personale di Polizia locale, appartenente alla cat. C, comandato alle attività esterne di vigilanza, si applica una indennità giornaliera pari ad **€ 4,50** per le sole giornate in cui è stato effettuato il servizio esterno, purché la prestazione sia resa per una durata superiore alla metà del previsto orario di servizio.
2. L'indennità di cui al comma 1 è cumulabile con:
 - a) indennità di turno;
 - b) indennità di vigilanza, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL 6/07/1995 e s.m.i.;
 - c) emolumenti correlati alla performance individuale e organizzativa.
3. L'indennità di cui al comma 1 è alternativa e, come tale, non cumulabile con l'indennità relativa alle "condizioni di lavoro" di cui al precedente articolo 20.

Titolo VI**Altre voci di trattamento economico accessorio****Art. 22****Turnazioni**


1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce ante e post-meridiane ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego del personale disponibile sulle funzioni e sui servizi da erogare al territorio e alla popolazione.
2. Al fine di assicurare l'economicità nella gestione dei servizi, tenuto conto del monitoraggio effettuato sui flussi di utenza, l'organizzazione del lavoro per turni è programmata per quote di personale assegnato agli ambiti funzionali come di seguito indicato:
 - a) personale di Polizia Locale;
 - b) personale protezione civile;
 - c) personale operaio del mercato dei fiori e del centro carni;
 - d) operatori beni culturali;
 - e) istruttori servizi sicurezza e controllo beni culturali;
 - f) personale autista;
 - g) personale in servizio di portineria autoparco;
 - h) personale ufficio stampa.
3. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL, ed al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.
4. Ove ricorrano i relativi presupposti, a fronte di servizi diretti a cittadini e imprese che effettuino orari di apertura al pubblico uguali o superiori a dieci ore giornaliere, è possibile proporre l'attivazione del lavoro per turni per determinate aree e quote di personale. L'attivazione del lavoro per turni sarà oggetto di verifica sotto il profilo della fattibilità e sostenibilità, anche economica, nonché, dell'efficacia rispetto alle esigenze dell'utenza, dell'efficienza rispetto alle modalità operative e alle dotazioni organiche. La destinazione delle risorse eventualmente necessarie avviene in sede di contrattazione decentrata.

Art. 23

Reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività ed adeguato beneficio.
2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I competenti dirigenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, secondo la disciplina adottata dall'ente, costituendole con il personale che, in relazione alle relative



mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento.

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

Titolo VII - Produttività e istituti premiali

Art. 24

Principi generali

1. L'istituto della produttività e i sistemi premiali sono promossi a supporto dei processi di miglioramento e consolidamento degli standard di erogazione dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogati dall'ente; gli stessi rappresentano, altresì, strumenti per la valorizzazione del personale capitolino.
2. Gli obiettivi relativi alla produttività fanno parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente, in quanto correlati agli obiettivi gestionali declinati nel Piano esecutivo di gestione. A fronte della responsabilità dirigenziale sul conseguimento dei risultati, ai dipendenti è richiesta la partecipazione attiva e la collaborazione per lo svolgimento delle attività previste per la realizzazione degli obiettivi.
3. L'Amministrazione può, altresì, individuare ulteriori progetti-obiettivo, nel rispetto dei previsti moduli di relazioni sindacali, da finanziare con risorse prestabilite da specifiche disposizioni di legge, con particolare riguardo al contrasto dell'evasione e dell'elusione fiscale. Possono, inoltre, essere promossi progetti volti a migliorare la copertura e l'efficacia dei servizi fondamentali che necessitano di un costante presidio, anche notturno.
4. In Roma Capitale è istituita la Produttività di struttura, che incentiva le performance organizzativa ed individuale attribuendo ad esse rispettivamente il 70% ed il 30% del premio individuale.

Art. 25

Produttività di Struttura: Performance organizzativa

1. In ogni esercizio, nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, sono definiti gli obiettivi gestionali, finalizzati all'attuazione delle priorità strategiche e dei correlati obiettivi operativi, di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative di tutte le Strutture dell'Ente. Il livello di conseguimento del complesso degli obiettivi della Struttura costituisce il parametro di riferimento per la quantificazione dei premi relativi alla *performance* organizzativa.
2. Ai fini del monitoraggio infrannuale e a consuntivo sul livello di raggiungimento dei risultati, gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori previsti e già monitorati nell'ambito del PEG, ovvero specificamente individuati in sede di definizione degli obiettivi medesimi.

3. Il conseguimento dei risultati richiede la partecipazione attiva della generalità dei dipendenti. Al fine di accrescere la motivazione e la qualità dell'apporto del personale, i dirigenti informano e coinvolgono i propri dipendenti sugli obiettivi generali della struttura e, specificatamente, sugli obiettivi declinati nel PEG; formulano, altresì, le indicazioni gestionali e operative utili al conseguimento dei risultati.
4. Ai premi correlati alla *performance* organizzativa è destinato il 70% del budget incentivante individuale, il restante 30% del budget è destinato premiare la *performance* individuale.
5. I suddetti budget individuali sono differenziati in ragione dell'Area funzionale e della categoria di appartenenza del dipendente. **Nell'area Tecnico-amministrativa e nell'Area educativo - scolastica**, inoltre, la differenziazione dei premi tiene conto dell'esigenza di valorizzare la qualificata e consolidata esperienza acquisita dal personale, comprovata dall'aver ricoperto incarichi di responsabilità correlati alla pluriennale permanenza nel livello massimo della categoria di appartenenza. A fronte di tale riconoscimento a tali dipendenti sono affidati specifici compiti (es. raccordo operativo, monitoraggio delle attività, ecc.) purché non già ricompresi in altro incarico di specifica responsabilità eventualmente conferito. **Nell'Area Polizia locale**, la differenziazione dei premi tiene conto degli apporti differenziati richiesti per peculiari servizi, in particolare, trovano specifica e separata incentivazione quelli connotati da particolari criticità, anche di livello emergenziale, resi nei giorni e negli orari in cui è presente un limitato contingente di personale.

Art. 26

Modalità di erogazione dei premi relativi alla Performance organizzativa

1. L'ammontare del premio relativo alla *performance* organizzativa, pari al 70% del budget incentivante individuale, è corrisposto secondo le seguenti fasce di conseguimento:
 - a) quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 90%-100% è erogato il 100% del relativo budget;
 - b) quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 80% e 89,99% è erogato il 90% del relativo budget;
 - c) quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 70% e l'79,99%, è erogato l'80% del relativo budget;
 - d) al di sotto del livello di conseguimento del 70% non è riconosciuto al premio.
2. I premi relativi alla *performance* organizzativa sono erogati in ratei mensili, nella misura dell'80% di quanto previsto dalla fascia di conseguimento raggiunta nel semestre precedente il primo rateo erogato; la fascia di conseguimento è attestata dai Direttori apicali di ciascuna Struttura, ad esito delle attività di monitoraggio e controllo della gestione di loro competenza.



3. La restante quota del premio relativo alla performance organizzativa, pari al 20% dell'importo a questa destinato, è erogata una volta acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi.
4. Il riconoscimento dell'intero premio, nella misura di cui ai commi precedenti, richiede che il dipendente abbia assicurato una presenza minima in servizio del 70% in ognuno dei due semestri o, comunque nell'anno di riferimento. La giornata si intende lavorata quando il servizio è stato reso per una durata superiore alla metà dell'orario previsto. Al di sotto di tale soglia di presenza, il premio sarà riconosciuto in proporzione alla percentuale di presenza assicurata dal dipendente. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate, permessi sindacali e ogni altra tipologia di assenza che trova specifica tutela di legge. Concluso l'esercizio di riferimento, si procederà al ricalcolo della percentuale di effettiva presenza in servizio dell'anno di riferimento e, ove ne ricorrano le condizioni, all'applicazione dei conguagli annuali.
5. Gli eventuali risparmi determinati dall'abbattimento delle quote di premio, ai sensi di quanto previsto dai commi 1 e 3, sono destinati alle finalità disciplinate dall'art. 69 del CCNL 2016-2018, afferenti la maggiorazione del premio individuale.
6. Qualora, nel corso dell'esercizio, emergano criticità gestionali tali da far prefigurare un forte disallineamento rispetto ai risultati programmati, il Direttore di Struttura, oltre a informare le Strutture competenti in materia di programmazione e controllo della gestione, ne da tempestiva comunicazione al Direttore del Dipartimento preposto alle risorse umane, ai fini della convocazione dell'Osservatorio per l'esame congiunto delle relative problematiche.
7. Le disposizioni di cui agli articoli 25 e 26 entrano in vigore dalla data di avvio del primo esercizio successivo alla sottoscrizione del presente contratto, ovvero dal 1 gennaio 2020. Fino alla conclusione dell'esercizio in corso relativo all'anno 2019, restano in vigore le modalità stabilite dall'art. 25 del CCDI entrato in vigore il 1 luglio 2017, al fine di evitare rischi di sovrapposizione di discipline diverse nell'ambito del medesimo esercizio finanziario.

Art. 27

Specifiche applicative per l'Area Educativo - scolastica

1. La programmazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione degli obiettivi afferenti la *performance* organizzativa del settore educativo-scolastico rientra tra le competenze del competente Dipartimento per i servizi educativi e scolastici,. A tal fine tale Dipartimento:
 - a) definisce, nell'ambito degli atti di programmazione (DUP) e pianificazione esecutiva (PEG), gli obiettivi correlati ai servizi educativi e scolastici;

- b) adotta le direttive attuative e monitora il buon andamento dei servizi stessi;
 - c) cura la verifica, consuntivazione e attestazione dei risultati, anche ai fini del riconoscimento dei premi al personale coinvolto.
 - d) assicura il costante raccordo e indirizzo delle strutture territoriali, per l'acquisizione delle informazioni di supporto al conseguimento degli obiettivi ed alla risoluzione delle eventuali criticità.
2. Gli obiettivi gestionali del settore sono definiti in coerenza con le aree di risultato correlate al Piano dell'Offerta Formativa (per le Scuole dell'Infanzia) e al Progetto Educativo (per i Nidi), diversificati tra i due semestri dell'anno educativo/scolastico, in ragione delle diverse attività ricadenti nel POF/PE; in merito trovano utilizzo gli indicatori relativi alla progettualità educativa, alla progettualità organizzativa, ai rapporti con le famiglie e allo sviluppo delle competenze professionali.
 3. Gli obiettivi gestionali, pur nel rispetto delle specificità territoriali e di servizio, sono inoltre, strutturati in modo da garantire livelli omogenei di offerta formativa cittadina.
 4. Il monitoraggio semestrale consente la verifica e attestazione dello stato di avanzamento degli obiettivi e del livello di partecipazione del personale, ai fini del riconoscimento del premio infra-annuale; secondo le modalità previste dal precedente art. 26.
 5. Al personale cui è riconosciuto un premio differenziato, ai sensi dell'art. 25, comma 5, è richiesto un particolare apporto finalizzato alla risoluzione delle criticità che possono mettere a rischio gli obiettivi, con particolare riguardo alle attività di cura della fase di inserimento di nuovo personale, ovvero di personale supplente, nel gruppo educativo/collegio docenti.

Art. 28

Specifiche applicative per l'Area polizia locale

1. Il sistema di produttività del Corpo della Polizia Locale è promosso dal Comando che coordina le relative procedure, adotta le necessarie disposizioni operative e monitora il livello di conseguimento dei risultati. Tutto il personale di Polizia locale partecipa al conseguimento dei risultati di *performance* organizzativa programmati.
2. Gli obiettivi gestionali, cui sono destinati specifici budget per il conseguimento della produttività di struttura, sono definiti in coerenza con le priorità strategiche stabilite dal Sindaco e monitorati attraverso un sistema articolato di indicatori. Il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli stessi e l'attestazione infra-annuale sul loro conseguimento compete al Comandante del Corpo, che ne dà informativa alle rappresentanze sindacali.
3. In correlazione agli obiettivi di struttura, sono previsti appositi sub-obiettivi, necessari al conseguimento del complesso degli obiettivi programmati, relativi a servizi di particolare criticità, o di natura emergenziale, in giornate e/o orari in cui è presente un limitato contingente di personale. Agli stessi è riservato un budget aggiuntivo destinato a premiare il



personale che ha effettuato tali servizi; i relativi premi sono commisurati alle prestazioni rese, oggettivamente misurabili, sulla base delle quali il Comandante del Corpo quantifica l'entità del premio disponendo l'erogazione a favore dei dipendenti che ne hanno diritto, con procedure autonome rispetto a quelle stabilite dal precedente art. 26.

Art. 29

Performance individuale

1. Alla *performance* individuale è destinato il 30% delle risorse ed il relativo processo di valutazione si svolge al termine del primo semestre ed a conclusione dell'esercizio, in coerenza con le fasi di monitoraggio semestrale sull'andamento degli obiettivi di cui alla performance organizzativa.
2. Il premio è erogato in ratei mensili nella misura pari all'80% di quanto previsto dalla fascia corrispondente alla valutazione conseguita, unitamente a quello relativo alla *performance* organizzativa, nel semestre successivo a quello oggetto di valutazione; il restante 20% sarà corrisposto entro il secondo mese successivo all'acquisizione della validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi, sempre congiuntamente alla corrispondente quota di performance organizzativa.
3. Il dipendente, di norma, è valutato dal dirigente di riferimento al momento dell'attivazione del processo di valutazione. Nella valutazione tiene conto delle indicazioni da lui impartite al personale all'avvio dell'esercizio di riferimento, dei compiti assegnati ai dipendenti e, qualora la valutazione non sia ottimale, formalizza le motivazioni in tempo utile a consentire al dipendente un processo di miglioramento della *performance* individuale.
4. Roma Capitale si avvale di un sistema di valutazione che rileva la quantità e la qualità del contributo assicurato dal dipendente ai risultati della Struttura/e di appartenenza, nonché le competenze e i comportamenti organizzativi tenuti nello svolgimento delle attività di competenza, esemplificati nella scheda di seguito riportata:



a) Scheda per la valutazione del personale appartenente alle categorie B e C

Sezione I:	Punti
Apporto Individuale alla Produttività di Struttura	
1. livello di partecipazione agli obiettivi della struttura (quantità/intensità della prestazione resa)	fino a 30 pt
2. qualità della prestazione resa in relazione agli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati	fino a 30 pt
Sub totale	Max 60
Sezione II	Punti
Competenze e Comportamenti Organizzativi	
3. Competenze dimostrate:	
3.1. capacità di lavorare in squadra e capacità relazionali dimostrate	fino a 10 pt
3.2. livello di conoscenza delle norme tecnico/giuridiche e/o procedurali dimostrato nella gestione dei procedimenti/attività di competenza	fino a 10 pt
4. Comportamenti organizzativi	
4.1. rispetto formale e sostanziale delle indicazioni operative impartite	fino a 10 pt
4.2. collaborazione e flessibilità nella gestione dei processi e dei procedimenti che interessano diversi uffici	fino a 10 pt
Sub totale	Max 40
TOTALE complessivo	100
Sezione III	
5. Comportamenti disciplinari (provvedimenti definitivi nell'anno di riferimento)	Punteggi
5.1. Multa	Per ogni sanzione decurtazione pari al 10 % del premio
5.2. Sospensione dal servizio fino a 10 giorni	Per ogni sanzione decurtazione pari al 30 % del premio
5.3. Per sospensione dal servizio fino a 30gg	Decurtazione del 50% del premio
5.4. Per sospensione dal servizio maggiore di a 30gg	Il premio non viene erogato

b) Scheda per la valutazione del personale appartenente alla categoria D

Sezione I:	Punti
Apporto Individuale alla Produttività di Struttura	
1. livello di partecipazione agli obiettivi della struttura (quantità/intensità della prestazione resa)	fino a 30 pt
2. qualità della prestazione resa in relazione agli adempimenti propedeutici al conseguimento dei risultati	fino a 30 pt
Sub totale	Max 60
Sezione II	Punti
Competenze e Comportamenti Organizzativi	
3. Competenze dimostrate:	
3.1. Competenze organizzative: capacità di coordinamento e di organizzazione e pianificazione del lavoro	fino a 10 pt
3.2. Competenze tecniche e professionali richieste dal ruolo e/o dall'incarico: giuridiche, specialistiche, di innovazione dei processi	fino a 10 pt
4. Comportamenti organizzativi	
4.1. Gestione flessibile del tempo di lavoro	fino a 10 pt
4.2. Coinvolgimento e valorizzazione dei collaboratori	fino a 10 pt
Sub totale	Max 40
TOTALE complessivo	100
Sezione III	
5. Comportamenti disciplinari (provvedimenti definitivi nell'anno di riferimento)	Punteggi
5.1. Multa	Per ogni sanzione decurtazione pari al 10 % del premio
5.2. Sospensione dal servizio fino a 10 giorni	Per ogni sanzione decurtazione pari al 30 % del premio
5.3. Per sospensione dal servizio fino a 30gg	Decurtazione del 50% del premio
5.4. Per sospensione dal servizio maggiore di a 30gg	Il premio non viene erogato

5. I premi, corrispondenti al 30% del budget annuale incentivante di ciascun dipendente, sono erogati, nella misura prevista per le fasce di valutazione, di seguito indicate:



Fascia di valutazione	Importo premio
90-100	100%
80 -89,99	90%
70-79,99	80%
60-69,99	70%
< 60	il premio non è erogato

- Ai fini della corresponsione dell'intero premio spettante ai sensi del comma 5, resta ferma la soglia presenza minima in servizio del 70% in ognuno dei due semestri o, comunque nell'anno di riferimento, calcolata secondo le medesime modalità previste per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzativa di cui all'art. 26, comma 4.
- Gli eventuali risparmi determinati dall'abbattimento delle quote di premio, ai sensi di quanto previsto dai commi 2 e 6, sono destinati alle finalità disciplinate dall'art. 69 del CCNL 2016-2018, afferenti la maggiorazione del premio individuale, di cui al successivo articolo 30.

Art. 30

Maggiorazione del premio di performance individuale

- Ad un contingente limitato di personale tra coloro che hanno conseguito la valutazione pari a 100 spetta la maggiorazione del previsto premio individuale, nella misura corrispondente al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che ha conseguito una valutazione positiva secondo le fasce di cui al precedente art. 29, comma 5.
- Tale contingente è fissato nel numero di uno per ogni cento dipendenti, individuati dai rispettivi Direttori di Struttura in maniera proporzionale tra le tre macro-aree del personale, disponendo, con proprio provvedimento motivato, l'attribuzione di tale quota di premio. Il provvedimento deve indicare dettagliatamente le ragioni che hanno determinato l'attribuzione dell'ulteriore quota di premio.

Art. 31

Contraddittorio sulla valutazione

- Al dirigente spetta il monitoraggio e la verifica degli apporti e dei comportamenti del personale e, quando rilevi carenze tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, prima dell'avvio del processo di valutazione adotta le opportune iniziative, anche di formale contestazione di eventuali fatti e/o comportamenti, per consentire i necessari correttivi, ovvero la possibilità del dipendente di formulare le sue controdeduzioni.
- Entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, a seguito di pubblicazione della stessa sul portale del dipendente, il personale può avanzare istanza di riesame al Dirigente valutatore. Il dipendente che intende farsi assistere nel contraddittorio da persona

di sua fiducia legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, ne da conto nell'istanza medesima.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, il dirigente fissa la prima data utile per il contraddittorio alla presenza di un verbalizzante.
4. In caso di esito negativo del contraddittorio, entro dieci giorni successivi alla data di notifica del diniego, il dipendente può presentare una seconda istanza di riesame al Dirigente apicale della Struttura di appartenenza, le cui valutazioni saranno considerate definitive.
5. Il personale alle dirette dipendenze del direttore di struttura presenta la seconda istanza di cui al precedente comma all'organo superiore.
6. In casi di comprovata gravità, quali la sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o la sospensione per rinvio a giudizio per fatti connessi al ruolo e alle attività di lavoro, il dirigente di riferimento, informa con la massima tempestività la struttura preposta al trattamento economico e, contestualmente, adotta un provvedimento motivato in cui dispone la sospensione dell'erogazione della retribuzione incentivante, indicando la data da cui decorre tale sospensione e la sua durata.

Titolo VIII - Istituti di solidarietà e partecipazione

Art. 32

Previdenza complementare per il personale di Polizia locale

1. Roma Capitale attiva, previa intesa con le Rappresentanze dei lavoratori da raggiungere entro il 31 ottobre 2019 ai fini dell'apertura di tutte le posizioni, la previdenza complementare per il personale della Polizia locale, di cui all'art. 208 del Codice della Strada. La fonte di finanziamento è costituita dai proventi dell'attività di riscossione delle entrate per violazione delle norme del codice della strada, ed è quantificata in € 1.000.000 per l'anno 2019; € 5.000.000 per l'anno 2020 e € 11.000.000 per l'anno 2021 a regime.

Art. 33

Welfare integrativo in favore dei dipendenti capitolini

1. L'Amministrazione intende applicare le iniziative di welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 2016-2018, nelle forme e nei contenuti che saranno definiti previa intesa con le Rappresentanze dei lavoratori da raggiungere entro il 31 dicembre 2019. La previsione di spesa è di € 8.500.000,00, a decorrere dal 2020.

Art 34

Ferie solidali

1. L'Amministrazione attiva l'istituto delle ferie solidali di cui all'art. 30 del CCNL, previa adozione di una disciplina quadro ove siano formulate le necessarie informazioni per tutto il



personale. Saranno fissate le modalità e le procedure per l'adesione alla cessione delle giornate e per il loro utilizzo, con la garanzia dell'anonimato del dipendente che fruisce dei giorni e/o delle ore cedute

2. Nell'ambito di tale disciplina saranno fissate le modalità di gestione nell'ipotesi in cui i giorni di ferie o riposo offerti superino quelli richiesti dal dipendente, ovvero siano inferiori a quelli richiesti, oppure vengano meno le condizioni per la fruizione delle ferie e giornate offerte prima della loro fruizione totale o parziale.
3. Le ferie solidali potranno essere concesse per comprovate motivazioni sull'esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, in ragione delle particolari condizioni di salute.
4. Potranno essere cedute solo le giornate eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, ovvero 20 giorni di ferie nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni.
5. Potranno, inoltre, essere cedute le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28, comma 6 del CCNL 16/10/2008, nonché, le ore di lavoro straordinario non retribuite da fruire a recupero.
6. Per ogni singola istanze per la fruizione delle giornate cedute, potranno essere riconosciuti un massimo di 30 giorni. L'istanza dovrà essere corredata da adeguata documentazione, rilasciata da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
7. Il dipendente potrà fruire delle ferie e giornate cedute, soltanto dopo la completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del CCNL e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Art 35

Part – time per gravi e documentate situazioni familiari

1. Ai sensi del comma 8 dell'art. 53 del CCNL, sono individuate le gravi e documentate situazioni familiari che consentono di derogare alle disposizioni che fissano i contingenti di personale che può accedere al part time, pari al 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria (comma 2), nonché alle cadenze semestrali fissate dal CCNL per la presentazione della domanda (comma 4).
2. La deroga di cui al comma 1 è consentita in presenza delle seguenti condizioni:
 - a) genitori unici affidatari di figli minori di anni 14 (è ricompresa anche la condizioni di genitori il cui congiunto lavori in altro comune con impossibilità di sostenere costantemente la gestione dei figli);
 - b) genitori di figli con disabilità;



- c) genitori nei confronti dei figli e coniuge nei confronti del congiunto cui il dipendente debba prestare di un lungo periodo di assistenza a causa di gravi malattie e/o infortuni.

Art 36

Osservatorio sul Contratto

1. Presso Roma Capitale è istituito un organismo bilaterale, denominato "Osservatorio paritetico", con il compito di monitorare e valutare l'impatto dell'applicazione della disciplina contrattuale decentrata con specifico riguardo alle disposizioni che hanno ricadute sul trattamento economico dei dipendenti appartenenti alle diverse aree funzionali. In particolare l'Osservatorio esamina gli effetti, anche retributivi, del sistema di produttività in applicazione nell'Ente.
2. L'organismo è presieduto dal Direttore del Dipartimento preposto alle Risorse Umane ed è composto da un rappresentante di ognuna delle sigle sindacali firmatarie del presente contratto e dal coordinatore delle RSU e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, individuati secondo i medesimi criteri di composizione della Delegazione trattante di parte pubblica.
3. L'Osservatorio si riunisce, di norma con cadenza semestrale, per analizzare l'andamento delle attività collegate alla produttività; si riunisce altresì, con congruo anticipo, per formulare eventuali correttivi da introdurre nelle successive annualità, tenendo conto di eventuali rilevate problematiche di compatibilità tra gli atti di programmazione dell'Amministrazione e le correlate dotazioni organiche e strumentali disponibili.
4. Resta ferma la facoltà di istituire l'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL 2016-2018, per le materie e nella composizione ivi previsti.

Art. 37

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione o sull'applicazione del contratto, ciascuna delle parti firmatarie del presente Contratto può richiedere la convocazione della delegazione trattante inviando per iscritto richiesta motivata con una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
2. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce le clausole controverse con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano che nell'ambito della nuova definizione dei nuovi modelli organizzativi della Scuola dell'infanzia di valutare la possibilità di ridefinire le ore di rapporto frontale settimanale insegnanti – bambino. Tale verifica avverrà entro l'inizio dell'anno scolastico 2019-2020, nell'ambito della riorganizzazione dell'intero settore, compresi i modelli organizzativi degli asili nido, valutando per questi l'opportunità di ridefinizione degli organici.

Ai fini del miglioramento della qualità dei servizi educativi e scolastici le parti concordano, altresì, sulla necessità di avviare, ad invarianza di spesa sul fondo della contrattazione integrativa, un tavolo di confronto per l'individuazione e la rimodulazione eventuale degli istituti indennitari ascrivibili a tale area, in modo da assicurare la migliore rispondenza alle esigenze organizzative peculiari del settore.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano che in fase di sottoscrizione dell'intesa contrattuale definitiva, sia prevista - con decorrenze e scadenze certe - l'istituzione di un tavolo sulla Polizia Locale che recepisca in termini efficaci le disposizioni contrattuali e normative di riferimento, assicurando una rimodulazione dell'ordinamento professionale del Corpo aggiornata alle attuali esigenze organizzative. Tale rimodulazione terrà conto anche di eventuali esigenze di modifiche delle voci salariali previste dal presente contratto.

Dichiarazione congiunta n. 3

I residui delle pregresse annualità di produttività di struttura saranno liquidati entro il mese di ottobre 2019.



Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa	
DESCRIZIONE	2019
Risorse stabili	
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 - un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori	129.091.968
Art. 67 c. 2) let. c) "dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo la cessazione dal servizio in misura intera in ragione dell'anno"	1.521.098
TOTALE RISORSE STABILI	130.613.066
Risorse variabili	
Art. 67 c. 3 let. h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;	6.248.612,00
Art. 67 c. 3 let. i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);	12.260.970,00
Art. 67 c. 3 let. i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) - le risorse di cui all'art. 56 - quater, comma 1, lett. c;	8.000.000,00
Utilizzo economie anni precedenti (art. 68 c.1 ultimo capoverso)	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	26.509.582
Art. 67 c. 2 CCNL 21.05.2018 l'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:	
Art. 67 c. 2 let. a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	2.043.725,00
Art. 67 c. 2 let. b) CCNL 21.05.2018 di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	1.989.747,00
TOTALE DELLE RISORSE FUORI TETTO	4.033.472
TOTALE FONDO RISORSE STABILI E VARIABILI	161.156.120
IMPORTO RISORSE STABILI COMPRESI INCREMENTI	134.646.538
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4.250.000
TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	130.396.538

Fondo risorse contrattazione integrativa ANNO 2019	
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE	
<i>Risorse stabili</i>	
Progressioni Orizzontali storiche	51.762.317,00
Progressione Economica Orizzontale	2.376.077,00
Indennità di comparto	11.619.785,00
Indennità Settore Educativo Scolastico	10.172.613,00
Indennità VIII qualifica funzionale	50.943,00
Indennità ex livelli 2 3 4	62.772,00
Indennità Specifiche responsabilità Cat. D	7.334.267,00
Indennità di Funzione Polizia Locale Cat. D	5.353.065,00
Indennità Specifiche responsabilità Cat. B e C	5.370.700,00
Indennità di turno Area Tecnico/Amministrativa e Area Polizia Locale	9.762.090,00
Indennità di reperibilità	2.599.860,00
Indennità condizioni di lavoro maneggio valori	200.800,00
Indennità condizioni di lavoro per rischio	1.333.800,00
Indennità condizioni di lavoro per il personale del settore anagrafe	722.838,00
Indennità condizioni di lavoro per il restante personale	1.312.318,00
Indennità condizioni di lavoro servizio esterno	2.318.103,00
Maggiorazione festiva notturna	136.982,00
Compenso aggiuntivo 50%	100.000,00
Produttività	17.807.208,00
TOTALE RISORSE STABILI	130.396.538,00
<i>Risorse variabili</i>	
Indennità di turno (art.208 cds)	3.700.000,00
Produttività Polizia Locale (art.208 cds)	4.300.000,00
Produttività	18.509.582,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	26.509.582,00
TOTALE DELLE RISORSE	156.906.120,00
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4.250.000,00
TOTALE FONDO	161.156.120

ALLEGATO 2a)

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2019	
Risorse stabili	134.646.538,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4.250.000,00
TOTALE RISORSE STABILI MENO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	130.396.538,00
Risorse variabili	26.509.582,00
TOTALE DEL FONDO	156.906.120,00

RIPARTIZIONE PARTE STABILE	NUMERO UNITA'	PROIEZIONE SPESA ANNUA 2019
Progressioni Orizzontali storiche	22.863	51.762.317,00
Indennità di comparto	22.863	11.619.785,00
Indennità Ed. e Scol. Su fondo	8.794	3.730.425,00
Indennità VIII qualifica funzionale	71	50.943,00
Indennità ex livelli 2 3 4	988	62.772,00
TOTALE STIMA SPESA PARTE STABILE		67.226.242,00

AREA TECNICO/AMMINISTRATIVA

ISTITUTO	NUMERO UNITA'	TOTALE SPESA ANNUO 2019
Progressione Economica Orizzontale	3.007	1.265.315,00
Indennità spec. Resp. Cat. D	2.886	7.216.900,00
Indennità di reperibilità	500	433.200,00
Indennità di turno cat. C - B	323	835.976,00
Indennità condizioni di lavoro maneggio valori cat. B-C -D	722	150.464,00
Indennità condizioni di lavoro per rischio cat. B-C e D	860	283.800,00
Indennità condizioni di lavoro cat.D (anagrafe)	100	92.400,00
Indennità condizioni di lavoro per il personale del settore anagrafe cat. B - C sedi centrali	300	399.438,00
Indennità condizioni di lavoro cassieri anagrafe cat. B e C	100	66.000,00
Indennità condizioni di lavoro per il personale del settore anagrafe cat. B - C sedi distaccate	250	165.000,00
Indennità condizioni di lavoro per il restante personale di cat. B - C	1.711	927.680,00

Indennità condizioni di lavoro personale sottoposto a particolare articolazione oraria cat. B e C	254	384.638,00
Maggiorazione lav ord. Fest. e/o nott.	-	50.000,00
Compenso aggiuntivo 50% giorno di riposo	-	50.000,00
Indennità spec. Resp. Art. 36 c.2, CCNL 2004 (art. 20 CCDI 2014)	4.122	1.405.800,00
Indennità spec. Resp. (art. 19 CCDI 2014) cat. C		
Indennità spec. Resp. Cat. C - Servizi Anagrafe e stato civile	566	735.800,00
Produttività	10.792	18.744.685,00
TOTALE SPESA AREA TECNICO/AMMINISTRATIVA		33.207.096,00

AREA EDUCATIVO/SCOLASTICA

ISTITUTO	NUMERO UNITA'	TOTALE SPESA ANNUO 2019
Progressione Economica Orizzontale	1.544	574.466,00
Indennità spec. Resp. Cat. D	146	117.367,00
Indennità spec. Resp. Cat. C scuola	2.000	2.600.000,00
Indennità condizioni di lavoro cat. C	6.061	6.442.188,00
Produttività	6.781	8.680.367,00
TOTALE SPESE AREA EDUCATIVO/SCOLASTICA		18.414.388,00

AREA POLIZIA LOCALE

ISTITUTO	NUMERO UNITA'	TOTALE SPESA ANNUO 2019
Progressione Economica Orizzontale	1.455	536.296,00
Indennità di funzione Cat. D	2.050	5.353.065,00
Indennità di reperibilità	4.202	2.166.660,00
Indennità di turno D - C	5.602	12.626.114,00
Indennità condizioni di lavoro maneggio valori cat. C-D	199	50.336,00
Indennità condizioni di lavoro per rischio cat. C e D	3.368	1.050.000,00
Maggiorazione lav ord. Fest. e/o nott.	179	86.982,00
Compenso aggiuntivo 50% giorno di riposo	-	50.000,00
Indennità spec. Resp. Art. 36 c.2, CCNL 2004 (art. 20 CCDI 2014)	593	177.900,00
Indennità spec. Resp. Cat. C max esperienza alla data del 30/11/2009	564	451.200,00

Indennità condizioni di lavoro servizio esterno cat. C	2.498	2.318.103,00
Produttività	6.210	13.191.738,00
TOTALE SPESA AREA POLIZIA LOCALE		38.058.394,00
TOTALE SPESA ANNO 2019		156.906.120,00



BUDGET DI PRODUTTIVITA' SU BASE ANNUA
--

AREA TECNICO/AMMINISTRATIVA

Categoria	Budget individuale di riferimento su base annuale ANNO 2019 fino al 30 Giugno 2019	Budget individuale di riferimento su base annuale ANNO 2019 dal 01 Luglio 2019
B1 a B8	1.400	1.400
B8 comprovata esperienza	2.150	2.150
C1 a C6	1.500	1.500
C6 comprovata esperienza	2.300	2.300
D1 a D7	1.850	1.650

AREA EDUCATIVO/SCOLASTICA

Categoria	Budget individuale di riferimento su base annuale ANNO 2019 fino al 30 Giugno 2019	Budget individuale di riferimento su base annuale ANNO 2019 dal 01 Luglio 2019
B1 a B8	1.400	1.400
B8 comprovata esperienza	2.150	2.150
C1 a C6	1.100	1.100
C6 comprovata esperienza	1.900	1.900
D1 a D7	1.850	1.650

AREA POLIZIA LOCALE

Categoria	Budget individuale di riferimento su base annuale ANNO 2019 fino al 30 Giugno 2019	Budget individuale di riferimento su base annuale ANNO 2019 dal 01 Luglio 2019
C1 a C6	1.800	1.800
cat.D		
Responsabile Singola o più Attività di Reparto	2.800	2.600
Responsabile Capo Reparto	3.800	3.500
Responsabile di Sezione	4.200	3.800



L'On. PRESIDENTE pone ai voti, a norma di legge, la suestesa proposta di deliberazione che risulta approvata all'unanimità.

Infine la Giunta, in considerazione dell'urgenza di provvedere, dichiara all'unanimità immediatamente eseguibile la presente deliberazione a norma di legge.

(O M I S S I S)

IL PRESIDENTE
V. Raggi – L. Bergamo

IL SEGRETARIO GENERALE
P.P. Miletì

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è posta in pubblicazione all'Albo Pretorio on line di Roma Capitale dal 23 ottobre 2019 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 6 novembre 2019.

Lì, 22 ottobre 2019

SECRETARIATO GENERALE
Direzione Giunta e Assemblea Capitolina

IL DIRETTORE
F.to: S. Baldino

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U.E.L. approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267, per decorrenza dei termini di legge, il 2 novembre 2019.

Lì, 4 novembre 2019

SECRETARIATO GENERALE
Direzione Giunta e Assemblea Capitolina

IL DIRETTORE
F.to: S. Baldino