

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2007

VERBALE DI INTESA

Il giorno 26 luglio 2007, presso il Dipartimento "risorse umane e decentramento", la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dal direttore e dai dirigenti del medesimo dipartimento, e i rappresentanti della RSU del Comune di Roma e delle oo.ss. Cgil-Fp, Cisl-Fp, Uil-Fpl, Csa e Dicap, riuniti in sede di contrattazione collettiva decentrata, concordano e sottoscrivono il seguente verbale:

1. Le parti convengono sulla quantificazione e ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2007, così come dettagliate nella tabella allegata (all.1)
2. Le parti convengono sulle seguenti specificazioni relative alla disciplina delle risorse previste nel fondo:
 - 2.1. l'Amministrazione attiverà il procedimento per la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "progressione economica orizzontale") per tutti i dipendenti che alla data del 31 dicembre 2006 abbiano maturato un'anzianità di almeno un anno nella posizione economica inferiore e non abbiano riportato provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura nel biennio precedente; la progressione avrà decorrenza giuridica dal 1° gennaio 2007 e decorrenza economica dal 1° aprile 2007; effettuano la progressione i dipendenti che, secondo lo schema di cui all'art.43, commi 2 e 3, del CCDI, abbiano acquisito almeno 50 punti
 - 2.2. per valorizzare la professionalità ed esperienza acquisita di tutti i dipendenti già collocati nelle posizioni economiche A5, B7, C5 e D6 e compensarne l'impegno per lo sviluppo professionale degli altri dipendenti, viene riconosciuta, con decorrenza 1° aprile 2007, una specifica indennità ex art.6 comma 2, CCDI, di importo annuo, corrisposto su dodici mensilità, pari rispettivamente a € 700,00 (A5), € 750,00 (B7), € 800,00 (C5) e € 850,00 (D6); la corresponsione dell'indennità cessa in caso di riclassificazione del dipendente in categoria superiore; l'Amministrazione verificherà con l'INPDAP le corrette modalità per la valutazione di tale indennità nel calcolo della pensione
 - 2.3. alle educatrici effettivamente impegnate negli asili nido nella fascia oraria 16.30-18.00 è corrisposta una indennità pari a € 2,00 l'ora; l'indennità è attribuita a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2007-2008
 - 2.4. per i dipendenti effettivamente assegnati nei servizi anagrafici, demografici e di stato civile dei Municipi, l'indennità di sportello di cui all'art.220 CCDI, è sostituita da una nuova indennità pari a € 2,00 l'ora, spettante anche al personale addetto al "back office", con decorrenza dal 1° ottobre 2007
 - 2.5. le risorse destinate ad incrementare la produttività individuale e collettiva finalizzata al miglioramento quali-quantitativo dei servizi – comprensiva delle risorse disponibili *una tantum* derivanti dalle economie dei fondi del 2005 e del 2006 – sono utilizzate in coerenza ai principi del CCNL e del CCDI, con le seguenti modalità:
 - 2.5.1. il 70 per cento delle risorse disponibili è ripartito tra i dipartimenti, gli uffici extradipartimentali e i municipi in rapporto alla consistenza degli organici alla data del 1° 9.2007

Flavio Saverio
ave

Ricci G. [signature]

Alessandro James Casareto Franco
Montelli M.

- 2.5.2. entro il 30.9.2007, i direttori dei dipartimenti, degli uffici extradipartimentali e dei municipi, previo confronto con le oo.ss., individuano almeno un obiettivo per ciascuna unità organizzativa, tra quelli già assegnati nella "DPO" del dirigente, cui correlare gli incentivi di produttività per i dipendenti
- 2.5.3. entro il 31 gennaio 2008, i direttori dei dipartimenti, degli uffici extradipartimentali e dei municipi, sentiti i dirigenti delle unità organizzative, accertano il raggiungimento dell'obiettivo, ed autorizzano la liquidazione degli incentivi di produttività, nel rispetto dei criteri di cui al successivo punto 2.5.6., a tutti i dipendenti appartenenti alle medesime unità organizzative
- 2.5.4. il 30 per cento delle risorse disponibili è assegnato a progetti-obiettivo di particolare valore strategico; tali progetti sono definiti, in sede di contrattazione centrale, entro il 30.9.2007, in base agli indirizzi determinati dalla Giunta comunale; i progetti-obiettivo debbono essere conclusi non oltre il 31 marzo 2008;
- 2.5.5. entro la data di conclusione, i dirigenti individuati come responsabili del progetto-obiettivo con determinazione del direttore del Dipartimento "risorse umane e decentramento" accertano il raggiungimento dell'obiettivo, ed autorizzano la liquidazione degli incentivi di produttività, nel rispetto dei criteri di cui al successivo punto 2.5.6.
- 2.5.6. gli incentivi di produttività di cui ai punti precedenti - parametrati sulla base dei trattamenti tabellari iniziali previsti dal contratto - sono corrisposti ai dipendenti che nel periodo 1°.9.2007-31.12.2007 (ovvero nel periodo del progetto obiettivo di cui al punto 2.5.4) abbiano assicurato una partecipazione non inferiore a 60 giorni di effettiva presenza, salvo in caso di grave inadeguatezza dell'apporto individuale all'attività dell'unità organizzativa di appartenenza, dichiarata con nota motivata del direttore del dipartimento, dell'ufficio extradipartimentale o del municipio, su proposta del dirigente della unità organizzativa, in contraddittorio con il dipendente assistito da un rappresentante sindacale di fiducia
- 2.5.7. le risorse non attribuite per effetto delle regole del punto 2.5.6. sono ridistribuite tra i dipendenti del dipartimento, ufficio extradipartimentale o municipio interessato
- 2.5.8. per i dipendenti che, nel corso del 2007, abbiano percepito specifiche risorse incentivanti derivanti da disposizioni di legge o da progetti di produttività nel primo semestre 2007, gli incentivi di cui ai punti precedenti sono decurtati fino a concorrenza delle somme percepite a tale titolo

3. Le parti si incontreranno per la definitiva sottoscrizione del contratto decentrato sul fondo 2007, conforme alla presente intesa precontrattuale, espletate le procedure previste dall'art.5 del CCNL del 1°.4.1999

4. La sessione negoziale aperta il 24.7.2007, prosegue secondo il seguente calendario per l'esame fino a conclusione dei seguenti punti:

4.1. regolamento e piano delle progressioni verticali (concertazione) - 3 settembre 2007

4.2. piano assunzionale per il 2007-2008 (concertazione) - 4 settembre 2007

4.3. regolamento per le assunzioni a tempo determinato e completamento dei procedimenti di stabilizzazione (concertazione) - 6 settembre 2007

5. Entro il 6 settembre si definirà il calendario di ulteriori incontri, da chiudere entro il 15 ottobre 2007, in particolare su:

Manfredi
Crosi
Ricci
DPO

609

- 5.1. nuove unità organizzative per i servizi educativi e scolastici municipali (concertazione)
 - 5.2. revisione degli istituti previsti dagli artt. 70 e 217 del CCDI (contrattazione)
 - 5.3. disciplina quota dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 del Codice della Strada da destinare alle finalità assistenziali e previdenziali a favore del personale della Polizia municipale
 - 5.4. regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni comprensiva delle modalità di identificazione delle risorse da destinare al fondo.
6. Le parti si impegnano ad avviare il confronto sul bilancio di previsione del 2008 del Comune di Roma entro il 31 ottobre 2007; la delegazione trattante di parte pubblica assicurerà il coinvolgimento dell'Assessorato alle politiche finanziarie e di bilancio e della Ragioneria generale. Entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione 2008 del Comune di Roma, le parti si riuniranno per la quantificazione e ripartizione del fondo per il 2008; in tale sede le parti definiranno la corretta imputazione sulle risorse stabili e variabili degli oneri relativi agli istituti derivanti dall'accordo 2003 sull'ordinamento professionale della Polizia Municipale, corrispondenti ad € 3.003.114,25 (progressione economica cat.D, incarichi di responsabilità cat.D, indennità flessibilità oraria) e a € 594.000,00 per le nuove posizioni di lavoro, oltre agli istituti già consolidati nel fondo 2007 e richiamati in nota alla tabella allegata.

Delegazione trattante di parte pubblica

IL COORDINATORE RSU

RSU

Cgil-Fp

Handwritten signatures and names:
 P. B...
 C. V...
 M...
 F...
 T...
 A...

Cisl-Fp

Handwritten signatures and names:
 F...
 C...

Uil-Fpl

Handwritten signatures and names:
 F...
 S...

Csa

Handwritten signatures and names:
 M...
 G...

Diccap

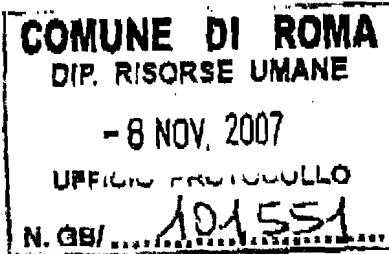
Handwritten signatures and names:
 B...
 P...
 M...
 C...
 A...

Handwritten signature:
 M...

ROMA

Comune di Roma

Dipartimento I
Politiche delle Risorse Umane e Decentramento
Direzione



* LA PRODUTTIVITÀ

- * 30 novembre 2007
- * 31 marzo 2008 il progetto deve essere completo
- * La rubrica 2008 volutamente complessiva

- e. p.c.
- Al Direttori dei Dipartimenti
 - Al Direttori del Municipi
 - Al Direttori Uffici extradipartimentali
 - Al Direttori delle Istituzioni
 - Al Referenti del Personale
 - Al Responsabili degli Uffici del Personale
 - Al On.le Sindaco
 - Al On.le Vice Sindaco
 - Al Agli Assessori
 - Al Presidenti dei Municipi
 - Al Alle OO.SS. - R.S.U.
 - Al COIL-FP
 - Al CISL-FP
 - Al UIL-FPL
 - Al CSA
 - Al DICCAP
 - Al Coordinatore R.S.U.

Via fax URGENTE

Oggetto: CCDI per la quantificazione e ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2007, sottoscritto il 24.09.07, Disposizioni in materia di produttività.

Cari colleghi,

nelle settimane passate abbiamo lavorato tutti assieme per dare rapida e corretta attuazione alle disposizioni del CCDI finalizzate a valorizzare la professionalità acquisita dai dipendenti del Comune di Roma in una stagione caratterizzata da una intensa attività e da organici certamente non sempre adeguati. Mi riferisco alle disposizioni per la progressione economica orizzontale (che ha coinvolto oltre 19.000 dipendenti), alla nuova indennità per le specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti in posizione B7 e C5, al progetto di produttività riservato ai funzionari in posizione D6. A questi istituti si aggiunge la nuova indennità per i servizi anagrafici municipali (con decorrenza dal 1° ottobre), e si aggiungerà quella per il disagio di fine turno negli asili nido (con decorrenza dall'inizio dell'anno scolastico).

Vi ringrazio per la preziosa collaborazione che ha reso possibile il rispetto delle stringenti scadenze stabilite dal CCDI. Il risultato conseguito è davvero eccezionale, per il grande numero dei dipendenti coinvolti e la complessità degli adempimenti necessari. Del resto, per l'insieme di questi istituti il CCDI ha stanziato oltre 17 milioni di euro.

A questo punto dobbiamo operare, con pari impegno e rigore, per dare attuazione alle disposizioni in materia di produttività (paragrafo 2.7 del "testo coordinato" che già conoscete), che desidero richiamare subito alla Vostra attenzione.

2.7. "Le risorse destinate ad incrementare la produttività individuale e collettiva finalizzata al miglioramento quali-quantitativo dei servizi - comprensiva delle risorse disponibili una tantum derivanti dalle economie dei fondi del 2005 e del 2006 - sono utilizzate in coerenza ai principi del CCNL e del CCDI, con le seguenti modalità:

2.7.1. Il 70 per cento delle risorse disponibili è ripartito tra i dipartimenti, gli uffici extradipartimentali e i municipi in rapporto alla consistenza degli organici alla data del 1°9.2007

OMA



Comune di Roma

- 2.7.2. entro il 30.9.2007, i direttori dei dipartimenti, degli uffici extradipartimentali e dei municipi, previo confronto con le OO.SS., individuano almeno un obiettivo per ciascuna unità organizzativa, tra quelli già assegnati nella "DPO" del dirigente, cui correlare gli incentivi di produttività per i dipendenti
- 2.7.3. entro il 31 gennaio 2008, i direttori dei dipartimenti, degli uffici extradipartimentali e dei municipi, sentiti i dirigenti delle unità organizzative, accertano il raggiungimento dell'obiettivo, ed autorizzano la liquidazione degli incentivi di produttività, nel rispetto dei criteri di cui al successivo punto 2.7.6., a tutti i dipendenti appartenenti alle medesima unità organizzativa
- 2.7.4. il 30 per cento delle risorse disponibili è assegnato a progetti-obiettivo di particolare valore strategico; tali progetti sono definiti, in sede di contrattazione centrale, entro il 30.9.2007, in base agli indirizzi determinati dalla Giunta comunale; i progetti-obiettivo debbono essere conclusi non oltre il 31 marzo 2008
- 2.7.5. entro la data di conclusione, i dirigenti individuati come responsabili del progetto-obiettivo con determinazione del direttore del Dipartimento "risorse umane e decentramento" accertano il raggiungimento dell'obiettivo, ed autorizzano la liquidazione degli incentivi di produttività, nel rispetto dei criteri di cui al successivo punto 2.7.6.
- 2.7.6. gli incentivi di produttività di cui ai punti precedenti - parametrati sulla base dei trattamenti tabellari iniziali previsti dal contratto - sono corrisposti ai dipendenti che nel periodo 1° 9.2007-31.12.2007 (ovvero nel periodo del progetto obiettivo di cui al punto 2.7.4) abbiano assicurato una partecipazione non inferiore al 60% di effettiva presenza, salvo in caso di grave inadeguatezza dell'apporto individuale all'attività dell'unità organizzativa di appartenenza, dichiarata con nota motivata del direttore del dipartimento, dell'ufficio extradipartimentale o del municipio, assunto su proposta del dirigente della unità organizzativa, in contraddittorio con il dipendente assistito da un rappresentante sindacale di fiducia
- 2.7.7. le risorse non attribuite per effetto delle regole del punto 2.7.6. sono ridistribuite tra i dipendenti del dipartimento, ufficio extradipartimentale o municipio interessati
- 2.7.8. per i dipendenti che, nel corso del 2007, abbiano percepito specifiche risorse incentivanti derivanti da disposizioni di legge o da progetti di produttività nel primo semestre 2007, gli incentivi di cui ai punti precedenti sono decurtati fino a concorrenza delle somme percepite a tale titolo."

Queste disposizioni, quanto alle scadenze temporali, debbono essere lette alla luce di una successiva norma contrattuale, che così recita: le scadenze previste per l'attivazione del sistema di produttività definito nel paragrafo 2.5. dell'intesa contrattuale del 26 luglio 2007 (NB: 2.7. nel presente testo coordinato) saranno rimodulate entro i termini più brevi possibili, considerando l'insieme degli adempimenti conseguenti agli impegni oggi sottoscritti. La rimodulazione è stata definita nell'incontro della "commissione mista paritetica" dell'8 ottobre 2007.

Di seguito, come di consueto, Vi propongo le note tecniche da rispettare per questi adempimenti. Prima però permettetemi di sottolineare ancora l'importanza e la delicatezza dell'impegno. Da anni nella nostra Amministrazione non era stato possibile individuare risorse sufficienti per una seria politica della produttività (se non in pochissimi uffici, per lo più facendo ricorso a risorse e leggi speciali). Questo anno abbiamo invece la possibilità di "fare sul serio", fissando obiettivi seri e stimolanti, verificandone l'effettivo raggiungimento, stimolando in questo modo l'impegno individuale e collettivo e il miglioramento concreto e misurabile dei servizi resi alla comunità cittadina. Insomma, le risorse finanziarie sono imponenti (e non sarà facile rinnovare nel tempo un impegno di pari misura), e la scommessa non deve essere persa, perché qui si misura il valore del nostro CCDD, e persino la coerenza con gli impegni che sono stati solennemente sottoscritti dalle oo.ss., dal Governo e dalle rappresentanze delle amministrazioni locali nel "memorandum" della primavera scorsa.

Nota attuativa

- 1. Le risorse per la produttività sono ripartite in due grandi sottoinsiemi, pari rispettivamente al 70 e al 30 per cento del totale. Parliamo ora della prima quota - il 70 per cento - sapendo che molte regole saranno utili anche per i "progetti di particolare valore strategico" che saranno realizzati con il 30 per cento delle risorse.

OMA



Comune di Roma

2. Le risorse pari al 70 per cento del "monte" sono ripartite tra tutti i Dipartimenti, gli Uffici extradipartimentali e i Municipi in proporzione al personale assegnato (cfr. 2.7.1.) secondo i consueti parametri retributivi (cfr. 2.7.6.); prima possibile la U.O. "Trattamento Economico e Previdenziale" del nostro Dipartimento comunicherà le risorse così disponibili per ciascuna struttura calcolate tenendo conto del numero di personale in servizio nonché della categoria di appartenenza con l'indicazione del valore previsto per ciascuna posizione iniziale di ogni categoria. I direttori apicali dovranno ripartire le risorse tra le diverse U.O. con lo stesso metodo.
3. La produttività di cui stiamo parlando ha le caratteristiche di "produttività collettiva", come espressamente previsto dall'art. 17, lettera a), del CCNL ("incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo"). Serve dunque a premiare un "risultato di squadra": sarà compito di ciascun dirigente coinvolgere i dipendenti nel lavoro, ed eventualmente sanzionare - con gli ordinari strumenti disciplinari - chi non dovesse offrire il necessario apporto individuale. La concretezza dell'impegno di ciascun dipendente è comunque garantita:
 - a) dal riscontro della effettiva presenza, pari almeno al 60% del tempo di lavoro (cfr. 2.7.6 ed in particolare la lettera c del successivo punto 11)
 - b) dalla possibilità, per il dirigente, a conclusione del progetto, di attestare la "grave inadeguatezza dell'apporto individuale" (ibidem: cfr. il procedimento ivi descritto)
4. Le nuove scadenze temporali sono così stabilite:
 - entro il 30 novembre 2007, debbono essere individuati gli obiettivi di ciascuna unità organizzativa
 - il progetto deve essere completato (gli obiettivi realizzati) entro il 31 marzo 2008
 - la valutazione conclusiva (cfr. 2.7.5.) deve essere completata entro il 7 aprile 2008.
5. A questo punto, nell'ambito di ciascuna Unità Organizzativa, debbono essere identificati uno o più obiettivi, che rappresentino il core business - gli impegni più significativi ed importanti - della medesima U.O.. Ovviamente non saranno più esattamente ricondotti alla DPO del dirigente (che ha cadenza annuale e scadenza al 31 dicembre), ma debbono essere comunque riconducibili agli atti di programmazione (RPP, PEG, DPO, ecc.); insomma debbono essere veri, "centrali", sfidanti (non i vecchi "progetti obiettivo" che si concentravano spesso su la messa in ordine degli archivi o su altri adempimenti di secondo piano ...).
6. Il CCDI chiede la individuazione di "almeno un obiettivo per ciascuna unità": può essere uno solo, possono essere di più; sconsigliamo un numero troppo ampio di obiettivi, che ne renderebbe difficile la effettiva valutazione. Infatti l'obiettivo (gli obiettivi) deve essere caratterizzato da un inequivocabile parametro di misurazione, se possibile in termini aritmetici: questo è sempre vero (per gli obiettivi del PEG, della DPO, delle posizioni organizzative), ma è ancora più vero in questo caso, perché abbiamo l'esigenza:
 - a) di concludere la valutazione in tempi rapidissimi, a conclusione del periodo prefissato, senza la necessità di particolari approfondimenti tecnici
 - b) di trarre le conclusioni della valutazione (obiettivo raggiunto pienamente, raggiunto parzialmente, non raggiunto) senza alimentare incertezze e conflitti con i dipendenti.
7. Nel nostro caso l'obiettivo deve essere costruito in modo da consentire tre possibili risultati: obiettivo raggiunto pienamente; obiettivo raggiunto parzialmente; obiettivo non raggiunto.
8. L'obiettivo riguarda tutta la U.O.; questo non vuol dire, ovviamente, che tutti i dipendenti della U.O. siano materialmente coinvolti nel lavoro per il suo raggiungimento. Molto più semplicemente, vuol dire che quell'obiettivo vale come "indicatore" per il buon lavoro della intera unità organizzativa. In altre parole, potremmo dire che tutti i dipendenti vi hanno collaborato, o direttamente, o indirettamente (lavorando bene su altri fronti, comunque connessi perché inseriti nella stessa U.O., e con ciò consentendo ai colleghi di concentrarsi con efficacia sull'obiettivo prescelto). In questo modo, alla fine del progetto, il successo (o l'insuccesso) relativo all'obiettivo (agli obiettivi) si riverbera in modo uguale su tutti i dipendenti della U.O.

OMA



Comune di Roma

1. Ricapitolando:

- a) è compito del direttore apicale scegliere gli obiettivi di ciascuna U.O., sentendo i dirigenti interessati, acquisendo naturalmente gli indirizzi dell'organo politico di riferimento (assessore, presidente); gli obiettivi sono definiti con una determinazione dirigenziale
 - b) gli obiettivi debbono essere pochi, rilevanti, sfidanti, misurabili
 - c) la decisione deve essere preceduta da un confronto con le OO.SS., a livello di dipartimento, municipio o ufficio extradipartimentale: il confronto deve però essere vero e leale; per questo non convocate le OO.SS. all'ultimo minuto, con una logica da "prendere o lasciare", ma cercate di coinvolgere tutti sia nella individuazione della priorità - gli obiettivi - che del metodo di misurazione - i parametri
 - d) gli obiettivi così definiti debbono essere comunicati al Dipartimento "Politiche delle Risorse Umane e Decentramento" (fax 0667103314)
10. Anche la valutazione, a conclusione del progetto, è compito del direttore apicale, sentiti i dirigenti interessati. Sarà un adempimento facile, se gli obiettivi saranno stati ben fatti, e la misurazione dei parametri procederà di conseguenza. Se in una U.O. sono stati indicati più obiettivi, la misurazione deve ponderare i parametri dei diversi obiettivi in modo da poter dire che la U.O. ha raggiunto pienamente, parzialmente, o per nulla l'insieme degli obiettivi prefissati.
11. Ricapitoliamo anche le regole per la valutazione dell'apporto individuale di ciascun dipendente:
- a) in linea di principio, il compenso incentivante spetta a tutti i dipendenti della U.O., sia di ruolo che con contratto a tempo determinato;
 - b) spetta al 100% in caso di obiettivo raggiunto, al 75% in caso di obiettivo raggiunto parzialmente, per nulla in caso di obiettivo non raggiunto;
 - c) non spetta a chi abbia assicurato una effettiva presenza inferiore al 60% delle giornate di lavoro nel periodo di svolgimento del progetto (30.11.2007- 31.03.2008), fermo restando che non possono essere computate come assenze i congedi dei genitori ex artt. 4 e 5 L. 1204/71 nonché i permessi sindacali e, ovviamente, i permessi brevi in quanto di durata inferiore alla giornata lavorativa;
Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale, la presenza verrà calcolata sulle giornate di lavoro lavorabili in base alla percentuale di part-time concordato;
 - d) non spetta a chi, pur presente, abbia dimostrato inequivocabilmente "una grave inadeguatezza dell'apporto individuale all'attività dell'unità organizzativa di appartenenza, dichiarata con nota motivata del direttore del dipartimento, dell'ufficio extradipartimentale o del municipio, assunta su proposta del dirigente della U.O., in contraddittorio con il dipendente assistito da un rappresentante di fiducia";
 - e) sono esclusi i dipendenti in part-time verticale che in ragione del contratto sono assenti nel periodo di svolgimento del progetto;
 - f) Ai dipendenti che nel 2007 abbiano effettivamente percepito - sulla base del principio di cassa e non di competenza - altri compensi incentivanti ("risorse incentivanti derivanti da specifiche disposizioni di legge" - es. c.d. "legge Merloni, tributi, ecc. - o "da progetti di produttività nel primo semestre 2007" - di cui non fa parte, ovviamente, il progetto "emergenza anagrafe nei mesi estivi") spetta solo per la parte non "coperta" da tali risorse (il dipendente che - in conseguenza delle regole della presente circolare - avrebbe diritto ad un incentivo di produttività pari a 100 ma abbia già percepito 80 per altri istituti incentivanti nell'anno 2007, riceverà un compenso pari alla differenza e quindi a 20);
12. Quanto alle risorse che alla fine del procedimento di valutazione resteranno non utilizzate, valgono le seguenti regole:
- a) le risorse non utilizzate perché l'obiettivo è stato fallito, o raggiunto solo parzialmente, restano assegnate al fondo contrattuale, e saranno riutilizzate nell'anno successivo secondo quanto sarà previsto dal CCDI 2008

- b) le risorse non utilizzate perché uno o più dipendenti della U.O. sono stati esclusi dal riparto, per le cause indicate al precedente n.11 (lettere a, d ed e), restano assegnate alla U.O. e sono ridistribuite tra gli altri dipendenti (che evidentemente hanno lavorato anche al posto dei colleghi assenti o inattivi), in proporzione ai compensi spettanti a ciascuno di loro
- c) le risorse non utilizzate per la concorrenza di altre risorse incentivanti (n.11 lettera f) restano assegnate al fondo contrattuale, e saranno riutilizzate nell'anno successivo secondo quanto sarà previsto dal CCDI 2008.
13. A conclusione del procedimento - e comunque entro il 7 aprile 2008 - i direttori debbono:
- a) adottare una determinazione dirigenziale che prenda atto della conclusione dei progetti delle UU.OO., della propria struttura, ne accerti i risultati (obiettivi pienamente raggiunti, raggiunti parzialmente, non raggiunti), certifichi i nominativi dei dipendenti che vi hanno partecipato, ed indichi le eventuali esclusioni.
- Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il compenso viene liquidato proporzionalmente alla percentuale di attività lavorativa prestata.
- b) trasmettere alla U.O. Trattamento economico e Previdenziale del Dipartimento I l'elenco completo degli aventi diritto all'incentivo, segnalando l'eventuale concorrenza di altre risorse incentivanti (cfr. n.11, lettera f) e indicando anche le risorse di cui alla lettera b) del punto 12 della presente che sono state ripartite in proporzione agli altri dipendenti.
- La U.O. Trattamento economico e Previdenziale del Dipartimento I curerà pertanto la predisposizione della Determinazione Dirigenziale di liquidazione dei compensi sulla base dei provvedimenti adottati dalle singole strutture come sopra indicato.
14. Per la seconda quota del "sistema produttività" - quella pari al 30 per cento del totale delle risorse iscritte nel fondo - valgono tutte le regole che abbiamo qui richiamato, con le seguenti differenze:
- a) gli obiettivi sono definiti centralmente, in sede di contrattazione, sulla base degli indirizzi determinati dalla Giunta comunale
- b) tali obiettivi debbono avere una rilevanza strategica per l'insieme dell'Amministrazione; riguarderanno cioè le più rilevanti priorità, o specifiche emergenze, o progetti di innovazione organizzativa di interesse generale
- c) i progetti possono riguardare singoli uffici, anche appartenenti a più dipartimenti, uffici extradipartimentali e municipi; è dunque necessaria una chiara identificazione dei dipendenti che vi parteciperanno
- d) la tempistica è la stessa descritta al punto 4, così come le regole per l'attribuzione individuale dell'incentivo.
15. Il CCDI 2008, sulla base delle risorse disponibili, e del bilancio di questa prima grande esperienza di produttività collettiva, definirà le regole per migliorarne l'efficacia.
16. Per ogni ulteriore chiarimento o informazione, potete rivolgervi a:

U.O. Formazione tel. 06 67103544 - e mail: n.pistrebbon@comune.roma.it	Supporto in materia di individuazione obiettivi
U.O. Trattamento Economico e Previdenziale tel. 06 6710 - e mail: <i>2387</i> a.pellegrini@comune.roma.it	Supporto su assegnazione fondo e successivi atti di liquidazione

IL DIRETTORE
 Pietro BARRERA