

ROMA



ROMA CAPITALE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

A seguito della deliberazione della Giunta Capitolina n. 399 del 1 dicembre 2023, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo del Personale non dirigente di Roma Capitale e la ripartizione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, di cui alla Preintesa del 13 luglio 2023, il giorno 1 dicembre 2023, alle ore 10.30, presso la Sala delle Bandiere di Palazzo Senatorio, ha avuto luogo, alla presenza dell'On. Sindaco e dell'Assessore alle Politiche del Personale, al Decentramento, Partecipazione e Servizi al Territorio per la Città dei 15 minuti, l'incontro tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Rappresentanze Sindacali del Comparto, al termine del quale le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il Personale non dirigente di Roma Capitale.

On. Sindaco Roberto Gualtieri

*[Handwritten signature of Roberto Gualtieri]*

Assessore alle Politiche del Personale, al Decentramento, Partecipazione e Servizi al Territorio per la Città dei 15 minuti

Dott. Andrea Catarci

*[Handwritten signature of Andrea Catarci]*

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica: Il Presidente

Dott. Angelo Ottavianelli  
Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

*[Handwritten signature of Angelo Ottavianelli]*

La Delegazione Sindacale:

FPCGIL

*[Handwritten signature for FPCGIL]*

CISL EP

*[Handwritten signature for CISL EP]*

UILFPL

*[Handwritten signature for UILFPL]*

CSA Regioni Autonomie Locali

*[Handwritten signature for CSA Regioni Autonomie Locali]*

Coordinatore della RSU

RSU

*[Handwritten signature for RSU]*

*[Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including 'Gianmichele adl.', 'Rodolfo Goff', 'Il servizio clienti', 'Roberto Gualtieri', 'Andrea Catarci', 'Angelo Ottavianelli', 'Dott. Angelo Ottavianelli', 'Dott. Andrea Catarci', 'Angelo Ottavianelli', 'Andrea Catarci']*

*[Handwritten notes on the bottom right corner: 'Ines di...', '1208006']*

ROMA



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DI ROMA CAPITALE**

*Video con il suo fine...* *Carlo...*

**INDICE**

**Principi e disposizioni generali**

Art.1 Ambito di applicazione

Art.2 Principi e finalità

Art.3 Durata

**TITOLO I - Progressione economica all'interno delle aree**

Art. 4 Principi generali

Art. 5 Requisiti di ammissione

Art. 6 Criteri selettivi

Art. 7 Disciplina transitoria

**TITOLO II - Incarichi di Elevata Qualificazione**

Art. 8 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 9 Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

**TITOLO III - Istituti Indennitari**

Art. 10 Incarichi di specifica responsabilità

Art. 11 Indennità di funzione per il personale del Corpo di Polizia Locale

Art. 12 Indennità condizioni di lavoro per il personale dell'Area educativo-scolastica

Art. 13 Indennità condizioni di lavoro per il personale dell'Area tecnico-amministrativa

Art. 14 indennità condizioni di lavoro per il personale dell'Area polizia locale

Art. 15 Indennità di servizio esterno per il personale dell'Area polizia locale

**TITOLO IV - Produttività ed istituti premiali**

Art. 16 Principi generali

Art. 17 Performance organizzativa: Produttività di Struttura

Art. 18 Modalità di erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa

Art. 19 Specifiche applicative per l'Area educativo-scolastica

Art. 20 Specifiche applicative per l'Area polizia locale

Art. 21 Performance individuale

Art. 22 Maggiorazione del premio di performance individuale

Art. 23 Contraddittorio sulla valutazione

**TITOLO V - Disposizioni finali**

Art. 24 Interpretazione autentica

*Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'S. B...', 'L. B...', and 'A. B...'.*

Principi e disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto integra ed aggiorna ai contenuti del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il contratto Collettivo Integrativo dei Dipendenti di Roma Capitale del 2019, che conserva piena validità ed efficacia nelle parti non disciplinate o comunque non incompatibili con i contenuti del presente contratto.
2. La nuova disciplina integrativa 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. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, la disciplina si applica 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 lavoro a distanza 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 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 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 dell'efficienza nell'esercizio delle funzioni e nell'erogazione dei servizi. La ripartizione delle risorse decentrate sarà contrattata annualmente al fine dell'utilizzo dei residui di parte stabile delle annualità precedenti nell'ambito degli istituti incentivanti di cui al titolo IV del presente contratto.
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 e tenendo conto del complessivo e sensibile maggiore impegno richiesto al personale capitolino in conseguenza delle scoperture organiche che, alla data di stipula del presente contratto, incidono per circa il 27% della dotazione di diritto.

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 e contrattuale, nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane, anche mediante l'organizzazione di percorsi formativi con personale docente interno.

**Art. 3**

**Durata**

1. Il presente contratto decorre dal 01/07/2023 ed ha efficacia sino alla stipulazione di nuove disposizioni contrattuali decentrate, modificative o integrative.
2. In caso di riorganizzazione delle funzioni e/o servizi di Roma Capitale, si procederà alla verifica della corrispondenza tra normativa decentrata e provvedimenti ai fini delle eventuali modifiche o integrazioni del presente contratto, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.
3. Le disposizioni del presente contratto troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di 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 I**

**Progressione economica all'interno delle aree**

**Art. 4**

**Principi generali**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, possono essere attribuiti uno o più "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, nella misura e nel numero massimo previsto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali.
2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante procedure selettive attivate in relazione alle risorse rese disponibili a seguito della contrattazione annuale per la ripartizione del Fondo Risorse decentrate, nel rispetto delle modalità e dei criteri stabiliti dal CCNL funzioni locali.
3. Partecipa alla procedura di progressione economica il personale titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato con Roma Capitale alla data di scadenza dell'avviso di selezione. Il numero complessivo dei differenziali stipendiali attribuibili annualmente con la progressione, come previsto dall'art. 14, comma 2, lett. B) del CCNL Funzioni Locali, è quantificato sulla base delle disponibilità destinate all'istituto in sede di contrattazione sulla ripartizione del Fondo Risorse decentrate nell'anno di riferimento, suddividendole per gli importi di ciascun differenziale di area previsto dal CCNL funzioni locali.
4. La progressione si attiva mediante indizione di un avviso di selezione. I dipendenti interessati possono presentare domanda di partecipazione entro i termini e secondo le modalità previsti dall'Avviso.

5. La procedura è suddivisa nelle tre Aree Tecnico/Amministrativa, Educativo/Scolastica e Polizia Locale in cui si articola la contrattazione decentrata capitolina. Il numero complessivo di differenziali stipendiali annui, quantificato ai sensi del precedente comma 3, è ripartito tra le aree in misura proporzionale al numero dei potenziali partecipanti a ciascuna procedura selettiva.
6. Le domande e l'intero procedimento di progressione saranno gestiti con modalità informatizzate, al fine di garantire la tempestiva conclusione delle attività. L'Amministrazione, avvalendosi dei propri uffici del personale, assicura il necessario supporto ai dipendenti in situazioni di difficoltà o, comunque, privi degli strumenti informatici necessari, per consentire pari opportunità nella partecipazione alla procedura.
7. Per la verifica degli esiti dell'istruttoria sulle domande di partecipazione alla procedura selettiva informatizzata, sarà nominata un'apposita Commissione, cui spetta la formulazione delle graduatorie.
8. 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.

Art. 5

Requisiti di ammissione

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio sia a tempo pieno che parziale, non hanno beneficiato di alcuna progressione economica. Per la verifica del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
2. I dipendenti che, nel biennio precedente, hanno ricevuto una sanzione disciplinare definitiva superiore alla multa, non impugnata, o se impugnata, conclusa con sentenza passata in giudicato, sono esclusi dalla procedura di selezione. Nel caso di procedimenti disciplinari pendenti alla scadenza della presentazione delle domande, il dipendente è ammesso con riserva e, ove lo stesso risulterà in posizione utile in graduatoria, l'attribuzione del differenziale è sospesa sino alla conclusione del procedimento. Se all'esito di quest'ultimo viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente sarà definitivamente escluso dalla procedura.

Art. 6

Criteri selettivi

1. Le procedure selettive di attribuzione dei differenziali stipendiali per ciascuna area, si svolgono in forza dei seguenti criteri di valutazione previsti dal CCNL funzioni locali:
- a) "Performance individuale";
  - b) "Esperienza professionale";
  - c) "Capacità culturali e professionali".

Art. 7

Disciplina transitoria

1. In sede di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, al fine di incrementare sensibilmente il numero dei differenziali stipendiali disponibili utilizzando le risorse stabili del Fondo destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già espletate e che risulteranno

svincolate all'esito delle procedure di progressione verticale, le progressioni all'interno delle aree di Roma Capitale si svolgeranno nell'annualità successiva a quella di entrata in vigore del contratto integrativo.

2. Il dettaglio dei criteri di valutazione di cui all'art. 6, con relativi punteggi, formerà oggetto di specifica intesa tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali entro e non oltre il 30 settembre 2023.

## TITOLO II

### Incarichi di Elevata Qualificazione

#### Art. 8

#### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, salvo le deroghe espressamente previste dalla normativa vigente. Costituisce prestazione attesa degli incaricati di EQ la prioritaria partecipazione in qualità di componente alle Commissioni di Gara.
2. La retribuzione di posizione è corrisposta in 13 mensilità per il periodo di effettiva copertura dell'incarico.
3. La retribuzione di risultato, nel caso di valutazione massima, è stabilita nella misura del 20% della retribuzione di posizione di EQ attribuita, per la quota d'anno di svolgimento del relativo incarico, pari ad almeno 30 giorni.
4. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato trova applicazione il medesimo sistema di valutazione della produttività di struttura previsto dal presente contratto, individuando nell'ambito degli obiettivi di struttura gli obiettivi specifici da attribuire all'incaricato di EQ, in coerenza con la vigente Disciplina del Ciclo di gestione della Performance di Roma Capitale.
5. Nell'ipotesi di conferimento di un interim ad un dipendente già titolare di EQ, all'incaricato spetta il riconoscimento di un ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato, nei limiti di quanto stabilito dal CCNL, per il periodo di effettiva copertura dell'incarico, sulla base della graduazione della posizione ad interim ricoperta e della fascia di valutazione conseguita.

#### Art. 9

#### Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ferma restando l'onnicomprensività del trattamento accessorio erogato a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, ai titolari di incarico di EQ, possono essere corrisposti anche i compensi accessori previsti dal CCNL 2019-2021, art. 20, comma 1.
2. Nel caso in cui il compenso aggiuntivo da corrispondere al titolare di incarico di EQ superi il 50% della retribuzione di posizione, la retribuzione di risultato è ridotta della stessa percentuale.

TITOLO III  
Istituti indennitari

Art. 10

Incarichi di specifica responsabilità

1. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale o dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.
2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono destinati al personale dell'area degli Istruttori e dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
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 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 aree indicate al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza.
5. **Nei settori tecnico-amministrativo e socio educativo**, al fine di assicurare un adeguato presidio dei processi di lavoro, Roma Capitale si avvale della particolare professionalità del personale ascritto all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, 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 € 3.100, a titolo di adeguamento della precedente quantificazione:
  - a) Responsabilità di organizzare e gestire insieme 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) Responsabilità per l'esercizio del ruolo di RUP, come individuato dal codice dei contratti e dalle normative di settore, nelle procedure di appalto al di sotto delle soglie di rilevanza comunitaria;
  - g) Responsabilità di istruttorie tecniche complesse e di progettazione (aree servizi alla persona e servizi al territorio);



*Edoardo De Santis*

h) Responsabilità su processi che comportano una costante interrelazione con istituzioni interne ed esterne (es. magistratura, ASL, Istituzioni nazionali e/o locali).

*Alto*  
*De Santis*

6. L'Amministrazione prevede, altresì, l'istituzione di incarichi di specifica responsabilità nell'ambito dei servizi demografici, destinati al personale dell'area Istruttori, 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 dell'area 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 € 1.600.

*De Santis*

7. Sono previsti incarichi di specifica responsabilità per gli istruttori referenti di servizio negli uffici privi di funzionario, quale punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi. Per i suddetti incarichi nell'ambito di un contingente complessivo di 350 unità, è prevista un'indennità annua pari a € 800;

*De Santis*

8. Sono, altresì, previsti incarichi di specifica responsabilità di raccordo operativo di squadra, da attribuire a dipendenti delle aree Operatori esperti e Istruttori, adibiti alla conduzione di squadre, ovvero di gruppi, di addetti ai servizi manutentivi o ausiliari e di supporto, tra i quali: Autoparco, Servizio Giardini, Musei e Aziende Agricole. Per i suddetti incarichi è prevista un'indennità annua pari a € 600;

*De Santis*

9. Al fine di riconoscere e valorizzare l'assunzione di particolari responsabilità del personale ascritto alle Aree degli Operatori esperti e Istruttori, individuato con atto formale del Direttore della Struttura di appartenenza, in possesso delle qualifiche stabilite dalla legge di ufficiale elettorale e di responsabile dei tributi, nonché, nei confronti degli addetti agli URP ed alla gestione delle reti informatiche, dei formatori professionali, del personale addetto ai servizi di protezione civile, degli archivisti informatici e dei messi notificatori, è attribuita una indennità annua di € 400.

*Messa*

10. Le indennità per specifiche responsabilità disciplinate dal presente articolo non sono cumulabili, in quanto il maggiore emolumento previsto per le fattispecie individuate, assorbe quello inferiore, il cui conferimento avviene nel rispetto delle indicazioni impartite dal Dipartimento competente in materia di risorse umane.

*De Santis*

*De Santis*

*De Santis*

Art. 11

Indennità di funzione per il personale del Corpo di Polizia locale

*De Santis*  
*De Santis*

*De Santis*

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 2019-2021 è riconosciuta al personale appartenente al Corpo di Polizia locale, ascritto all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado, secondo gli importi di seguito indicati:

*De Santis*

- a) Responsabile di Coordinamento di Sezioni, indennità pari a € 4.000 annui;
- b) Responsabile di Sezione, indennità pari a € 3.200 annui;
- c) Responsabile di Reparto, indennità pari a € 3.100 annui;
- d) Responsabile di singola o più attività di Reparto, indennità pari a € 3.000 annui.

*De Santis*

2. È prevista nell'area Istruttori per il Corpo della Polizia Locale, l'introduzione di due livelli funzionali di coordinamento sovraordinati, ai sensi dell'art. 97 del CCNL 2019-2021, mantenuti stabili nel tempo, cui corrispondono le seguenti indennità:

*De Santis*

*De Santis*  
*De Santis*  
*De Santis*

*Walter* *Fabio* *Pro* *De*

- a) 1° livello, con indennità pari a € 1.600 annui, per un contingente complessivo di 400 unità;
- b) 2° livello, con indennità pari a € 900 annui, per un contingente complessivo di 1.200 unità.

Al primo livello vi accede il personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto risulta incaricato di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 14 co 8 del CCI 2019, mentre al secondo livello il personale individuato sulla base di criteri esperienziali, da definire, con specifico accordo entro e non oltre il 30 settembre 2023, in sede di definizione dell'Ordinamento del Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale.

- 3. Alle posizioni che nel tempo si liberano per dimissioni, quiescenza, etc. subentra il personale inquadrato nel livello inferiore, sempre in forza dei requisiti esperienziali definiti dall'accordo di cui al precedente periodo, definiti nell'Ordinamento, previa ricognizione da effettuarsi con cadenza almeno semestrale.

**Art. 12**

**Indennità condizioni di lavoro per il personale dell'Area educativo-scolastica**

- 1. Al personale con profilo di insegnante e educatore in servizio effettivo presso le scuole ed i nidi capitolini, comprese le sezioni distaccate presso le istituzioni sanitarie, è riconosciuta una indennità giornaliera per le condizioni di lavoro, in ragione dell'elevato livello di esposizione a fattori di disagio, anche correlati alla flessibilità dell'organizzazione dell'orario di lavoro data dal modello organizzativo prescelto per l'erogazione del servizio all'utenza, nonché per le caratteristiche istituzionali, dimensionali e sociali che caratterizzano i servizi erogati da Roma Capitale, pari ad € 15,00.
- 2. Al personale che svolge mansioni di insegnante ed educatrice, anche di religione, con turno esclusivamente antimeridiano anche nei periodi di riavvio dei servizi, addetto alle sezioni ordinarie o distaccate presso istituzioni sanitarie, è riconosciuta in considerazione dei fattori di disagio legati all'organizzazione dinamica del servizio l'indennità giornaliera pari ad € 7,50.
- 3. L'indennità è riconosciuta per ogni giorno di lavoro prestato dalle Insegnanti/Educatrici, sia di ruolo che supplenti, in servizio effettivo presso i nidi e le scuole dell'infanzia nei periodi di apertura. Nel caso dei rapporti di lavoro a tempo determinato, l'indennità è riconosciuta in presenza di contratti, anche giornalieri, che cumulativamente raggiungono una durata non inferiore a 30 giorni nei periodi settembre/gennaio e febbraio/giugno, con verifica trimestrale.
- 4. 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 € 6,00.

**Art. 13**

**Indennità condizioni di lavoro per il personale dell'Area tecnico-amministrativa**

- 1. Al personale esposto ad elevati livelli di disagio, correlati ai volumi ed all'eterogeneità dei flussi di utenza presso gli sportelli anagrafici e di stato civile, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 7,50, non cumulabile con quelle di cui al successivo comma 8.
- 2. Al personale, diverso da quello del comma precedente, esposto ad elevati livelli di disagio, correlati ad elevati flussi di utenza presso gli sportelli al pubblico della Casa Comunale e del Dipartimento preposto ai Tributi, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 6,00.

*St...*  
*[Signature]*

*[Signature]*

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

*[Signature]*

*E.H.*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

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

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Pho in Albi

San Marco Scipione

VR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Maria R. h  
R. / 10

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. Al personale iscritto all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, 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 € 8,50.
4. 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 operai dei mercati all'ingrosso, negli addetti alle aziende agricole, negli addetti ai servizi di controllo e presidio del Centro emergenza verde e del patrimonio mobiliare, immobiliare e negli addetti dell'autoparco, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 7,50.
5. Al personale, diverso da quello 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 € 4,00, al personale addetto alle attività di protezione civile, dei mercati all'ingrosso e delle aziende agricole;
  - b) L'indennità giornaliera, pari ad € 6,00, al personale addetto alle attività di custodia e vigilanza patrimonio mobiliare ed immobiliare;
  - c) L'indennità giornaliera pari ad € 3,50, al personale addetto alle attività di conduzione dei mezzi di trasporto.
6. 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 di accoglienza, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 4,00;
7. Al personale esposto ai sottoelencati fattori di rischio, è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 3,00, non cumulabile con le indennità di cui ai precedenti commi da 1 a 6:
  - 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 e personale operaio;
  - c) derivanti dall'esposizione verso fattori idonei ad arrecare un pregiudizio all'incolumità ed integrità fisica, quali: messi notificatori, assistenti sociali esposti in misura elevata a tali rischi per attività istituzionale che li pongono a stretto e continuo contatto con un'utenza vulnerabile portatrice di sofferenza e multiproblematicità;
  - d) derivanti dall'esposizione a rischio di caduta dall'alto, quali, a titolo esemplificativo, addetti alla manutenzione delle aree verdi, operatori di protezione civile.
8. Al personale di tutte le aree professionali, esposto a rischi correlati al maneggio valori, sono riconosciute le indennità giornaliere di seguito indicate:
  - a) Economi, € 4,00
  - b) Gerenti economi, € 2,50
  - c) Riscuotitori speciali, agenti pagatori, € 1,50

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

9. 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.

Art. 14

**Indennità condizioni di lavoro per il personale dell'Area polizia locale**

1. Al personale di Polizia locale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove ne sussistano i presupposti, non soggetto all'applicazione dell'indennità di cui al successivo articolo 15, è riconosciuta l'indennità giornaliera è pari ad € 3,00 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 ascritto all'Area degli Istruttori 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 € 4,00.
3. Al personale in servizio presso la Centrale Operativa "Lupa" è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad € 10,00.

Art. 15

**Indennità di servizio esterno per il personale dell'Area polizia locale**

1. Al personale di Polizia locale comandato alle attività esterne di vigilanza, appartenente all'Area degli Istruttori e, con riferimento alla lettera c) del presente articolo, anche all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni in ragione della particolare tipologia di servizio, si applica una indennità giornaliera, 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. La suddetta indennità varia a seconda della tipologia di prestazione svolta così come di seguito indicato:
  - a) servizio esterno ordinario, € 5,00;
  - b) servizio esterno di polizia stradale, € 7,00;
  - c) servizio esterno "seminotte", € 10,00.
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 precedente comma 1 lettera b) è riconosciuta al personale che presta, anche occasionalmente, attività operativa riferita ai servizi della Sezione esterna Polizia stradale - Reparto Operativo Polizia Stradale (compresa la pattuglia infortunistica stradale esterna).

TITOLO IV

Produttività ed istituti premiali

Art. 16

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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). 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. Il sistema della produttività istituito in Roma Capitale incentiva le performance organizzativa ed individuale attribuendo ad esse rispettivamente il 70% ed il 30% del premio individuale.

Art. 17

Performance organizzativa: Produttività di Struttura

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. A fini di monitoraggio del livello di raggiungimento dei risultati, gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori previsti e già monitorati nell'ambito del PIAO, 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 PIAO; 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 a premiare la performance individuale.
5. I suddetti budget individuali sono differenziati in ragione dell'Area funzionale (Tecnico-amministrativa, Polizia Locale ed Educativo-scolastica) e dell'Area professionale di appartenenza del dipendente (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e Elevata Qualificazione). Nell'area

Tecnico-amministrativa e dell'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, nel precedente sistema di classificazione, incarichi di responsabilità correlati alla pluriennale permanenza nel livello massimo delle categorie 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. 18

**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:

Fascia di conseguimento del complesso dei risultati	Importo premio
90%-100%	100%
80% -89,99%	90%
70%-79,99%	80%
< 70%	il premio non è erogato

2. I premi relativi alla performance organizzativa sono erogati in ratei mensili, nella misura dell'80% di quanto previsto dalla fascia di conseguimento attestata dai Direttori apicali di ciascuna Struttura a consuntivo d'anno, 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, è erogata dopo la relazione sulla performance di ente, nel mese di luglio dell'anno successivo.
4. Il riconoscimento dell'intero premio, nella misura di cui ai commi precedenti, richiede che il dipendente abbia assicurato una presenza in servizio non inferiore al 70% 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 astensione dal lavoro di natura obbligatoria e non facoltativa che gode ex lege di una tutela espressa e superiore, anche retributiva e contributiva, rispetto alle condizioni ordinarie (congedi parentali, malattia figlio, gravidanza a rischio e malattia da puerperio quando retribuiti al 100% e coperti da contribuzione). 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. 81 del CCNL 2019-2021, 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 dà tempestiva comunicazione al Direttore del Dipartimento preposto alle risorse umane, ai fini della convocazione dell'Osservatorio per l'esame congiunto delle relative problematiche.
7. Per l'annualità 2023, al fine di evitare rischi di sovrapposizione di discipline diverse nell'ambito del medesimo esercizio, le modalità e le tempistiche di erogazione dei premi relativi alla performance saranno definite in conformità alle disposizioni del presente contratto integrativo, in quanto compatibili.
8. Per i dipendenti a tempo parziale, i trattamenti accessori collegati alla performance organizzativa e individuale sono corrisposti:
- sulla base di un "fattore di riproporzionamento", calcolato sulla base della percentuale di part time unitamente alla percentuale di presenza, solo se tale fattore risulti inferiore 70%;
  - per intero, secondo le fasce di merito/livello di conseguimento degli obiettivi, qualora il fattore di riproporzionamento sia uguale o superiore al 70%.
9. Gli importi degli istituti di parte variabile del fondo non attribuiti incrementeranno l'istituto della performance del medesimo anno.

Art. 19

**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 Dipartimento preposto ai servizi educativi e scolastici. A tal fine tale Dipartimento:
- a) definisce, nell'ambito degli atti di programmazione (DUP) e pianificazione (PIAO), 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. Al personale educatore/insegnante che sarà individuato annualmente in sede di contrattazione decentrata, cui è riconosciuto un premio differenziato ai sensi dell'art. 17, 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.

5. Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato nei profili di educatore e insegnante scuola dell'infanzia concorre al sistema premiale della produttività quando titolare di contratto non inferiore a 5 mesi e nella componente relativa alla performance individuale.

Art. 20

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 articolo.

Art. 21

Performance individuale

1. Alla performance individuale è destinato il 30% delle risorse ed il relativo processo di valutazione si svolge a conclusione dell'esercizio, in coerenza con la disciplina del Ciclo della gestione della performance di Roma Capitale.
2. Il premio è erogato in un'unica soluzione nella misura prevista dalla fascia corrispondente alla valutazione conseguita, come definito al successivo comma 5, con la tempistica di cui al precedente art. 18 comma 3.
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, 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 qualità del contributo assicurato dal dipendente ai risultati della Struttura di appartenenza, nonché le competenze e i comportamenti organizzativi tenuti nello svolgimento delle attività di competenza, secondo la declinazione dei fattori differenziati per Area (Operatori, Operatori specializzati, Istruttori, Funzionali e Elevata Qualificazione), in relazione al peso e alla descrizione.
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 di presenza minima in servizio del 70% nell'anno di riferimento, calcolata secondo le medesime modalità previste per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzativa di cui all'art. 18. Nel caso di sanzioni disciplinari l'Amministrazione applica trovano applicazione le previsioni della disciplina del ciclo di gestione della performance dell'Ente.
- 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. 81 del CCNL 2019-2021, afferenti la maggiorazione del premio individuale, di cui al successivo articolo 22.
- Al fine di evitare rischi di sovrapposizione di discipline diverse nell'ambito del medesimo esercizio, le modalità e le tempistiche di erogazione dei premi relativi al 2022 saranno definite in coerenza con le disposizioni del vigente contratto, in quanto compatibili.

**Art. 22**

**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. 21.
- Tale contingente è fissato nel numero di uno per ogni cento dipendenti arrotondato per eccesso, individuati dai rispettivi Direttori di Struttura in maniera proporzionale tra le tre aree contrattuali, disponendo con provvedimento motivato l'attribuzione della quota di premio. In relazione alle particolari attitudini e meriti riscontrati nell'espletamento delle attività oggetto di valutazione.

**Art. 23**

**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, entro il primo semestre e, successivamente, 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 dà conto nell'istanza medesima.
- 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 non soddisfacente del contraddittorio, entro dieci giorni successivi alla data di notifica della decisione, 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. Nei 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.

7. *Alvio*

**TITOLO V**  
**Disposizioni Finali**

**Art. 24**

**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.

**IPOTESI RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2023**

INTERO COMPARTO		
	13-lug-23	
ISTITUTO	ANNO 2023	A REGIME 2024
Progressioni Orizzontali storiche	49.268.771,25	49.268.771,25
Progressioni da bandire		5.800.000,00
Indennità di comparto	12.807.825,00	12.807.825,00
Indennità educatrici e indennità di docenza	4.843.510,10	4.843.510,10
Indennità VIII qualifica funzionale	13.168,20	13.168,20
PO	9.747.500,00	9.747.500,00
Indennità ex livelli 2 3 4	59.542,56	59.542,56
<b>STIMA SPESA INTERO COMPARTO</b>	<b>76.740.317,11</b>	<b>82.540.317,11</b>
SETTORE TECNICO/AMMINISTRATIVO		
ISTITUTO	ANNO 2023	A REGIME 2024
Specifica responsabilità Funzionari	7.105.000,00	7.595.000,00
Specifica responsabilità Istruttori servizi demografici	710.500,00	784.000,00
Specifica responsabilità Istruttori	44.000,00	48.000,00
Specifiche responsabilità referenti ufficio/servizio	140.000,00	280.000,00
Particolari responsabilità operative Istruttori e Operatori	1.053.500,00	1.204.000,00
Indennità di reperibilità	671.794,17	732.866,37
Indennità di turno	457.468,30	477.848,59
Indennità condizioni di lavoro maneggio valori	121.250,00	139.500,00
Indennità condizioni di lavoro per rischio	384.300,00	512.400,00
Indennità condizioni di lavoro Funzionari settore anagrafe	13.950,00	15.300,00
Indennità condizioni di lavoro Istruttori e Operatori settore anagrafe	594.800,00	705.000,00
Indennità condizioni di lavoro Istruttori e Operatori servizio cassa settore anagrafe	6.600,00	7.200,00
Indennità condizioni di lavoro di lavoro front office	1.069.200,00	1.188.000,00
Indennità condizioni di lavoro attività conduzione mezzi di trasporto	57.000,00	66.500,00
Indennità condizioni di lavoro attività di protezione civile e mercati all'ingrosso	41.040,00	45.600,00
Indennità condizioni di lavoro attività custodia e vigilanza del patrimonio	20.900,00	22.800,00
Indennità condizioni di lavoro personale sottoposto a particolare articolazione oraria	78.090,00	85.500,00
Maggiorazione oraria lavoro festivo/notturno	50.000,00	50.000,00
Compenso aggiuntivo 50% giorno di riposo	40.000,00	40.000,00
Produttività	22.637.500,00	29.564.500,00
<b>STIMA SPESA SETTORE TECNICO/AMMINISTRATIVO</b>	<b>35.296.892,47</b>	<b>43.564.014,96</b>
SETTORE EDUCATIVO/SCOLASTICO		
ISTITUTO	ANNO 2023	A REGIME 2024
Specifica responsabilità Funzionari	260.400,00	520.800,00
Specifica responsabilità personale educativo scolastico	1.064.700,00	-
Particolari responsabilità operative Istruttori e Operatori	56.000,00	64.000,00
Indennità personale educativo-scolastico	12.487.860,00	17.671.500,00
Indennità personale educativo-scolastico turno antimeridiano	54.000,00	108.000,00
Indennità personale di supporto	44.000,00	48.000,00
Produttività	10.987.975,00	13.332.950,00
<b>STIMA SPESA SETTORE EDUCATIVO/SCOLASTICO</b>	<b>24.954.935,00</b>	<b>31.745.250,00</b>
SETTORE POLIZIA LOCALE		
ISTITUTO	ANNO 2023	A REGIME 2024
Indennità di funzione	4.535.745,00	4.734.840,00
Specifica responsabilità Istruttori PL	480.000,00	1.080.000,00
Specifica responsabilità Istruttori PL graduati	540.000,00	640.000,00
Particolari responsabilità operative Istruttori e Operatori	336.000,00	384.000,00
Indennità di reperibilità	2.099.233,07	2.290.072,44
Indennità di turno	12.898.151,71	12.957.753,02
Indennità condizioni di lavoro maneggio valori	13.000,00	15.400,00
Indennità Istruttori PL	7.200,00	8.000,00
Indennità Funzionari PL	310.500,00	414.000,00
Maggiorazione oraria lavoro festivo/notturno	125.000,00	100.000,00
Compenso aggiuntivo 50% giorno di riposo	125.000,00	100.000,00
Indennità servizio esterno PL	3.069.250,00	3.542.000,00
Indennità centrale operativa LUPA	127.750,00	255.500,00
Produttività	17.155.100,00	20.794.400,00
<b>STIMA SPESA SETTORE POLIZIA LOCALE</b>	<b>41.821.929,77</b>	<b>47.315.965,45</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>178.814.074,35</b>	<b>205.165.547,53</b>

*File in Archivio*

*SK*

*PA*

*Agostino Di...*

*Sina...*

*[Signature]*

*Man...*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

TABELLA ISTITUTI INCENTIVANTI CONTRATTO 2023

ISTITUTO	NUMERO UNITA'	Importo annuo o giornaliero	Totale
<b>SETTORE TECNICO/AMMINISTRATIVO</b>			
Specifica responsabilità Funzionari	2.450	3.100,00	7.595.000,00
Specifica responsabilità Istruttori servizi demografici	490	1.600,00	784.000,00
Specifica responsabilità referenti servizio	350	800,00	280.000,00
Specifica responsabilità raccordo squadra Istruttori	80	600,00	48.000,00
Particolari responsabilità operative Istruttori e Operatori	3.010	400,00	1.204.000,00
Indennità condizioni di lavoro maneggio valori	325	4,00 - 2,50 - 1,50	139.500,00
Indennità condizioni di lavoro per rischio	854	3,00	512.400,00
Indennità condizioni di lavoro Funzionari settore anagrafe	9	8,50	15.300,00
Indennità condizioni di lavoro Istruttori e Operatori settore anagrafe	470	7,50	705.000,00
Indennità condizioni di lavoro Istruttori e Operatori servizio cassa settore anagrafe	6	6,00	7.200,00
Indennità condizioni di lavoro front office	1.485	4,00	1.188.000,00
Indennità condizioni di lavoro attività conduzione mezzi di trasporto	95	3,50	66.500,00
Indennità condizioni di lavoro attività di protezione civile e mercati all'ingrosso	57	4,00	45.600,00
Indennità condizioni di lavoro attività custodia e vigilanza del patrimonio	19	6,00	22.800,00
Indennità condizioni di lavoro personale sottoposto a particolare articolazione oraria	57	7,50	85.500,00
Produttività Operatore esperto	915	2.900,00	2.653.500,00
Produttività Operatore esperto comprovata esperienza	216	3.650,00	788.400,00
Produttività Istruttore	4.338	3.000,00	13.014.000,00
Produttività Istruttore comprovata esperienza	734	3.800,00	2.789.200,00
Produttività Funzionario	3.276	3.150,00	10.319.400,00
<b>SETTORE EDUCATIVO/SCOLASTICO</b>			
Specifica responsabilità Funzionari	168	3.100,00	520.800,00
Particolari responsabilità operative Istruttori e Operatori	160	400,00	64.000,00
Indennità personale educativo-scolastico	6.545	15,00	17.671.500,00
Indennità personale educativo-scolastico turno antimeridiano	80	7,50	108.000,00
Indennità personale di supporto	40	6,00	48.000,00
Produttività Operatore esperto	8	2.900,00	23.200,00
Produttività Operatore esperto comprovata esperienza	5	3.650,00	18.250,00
Produttività insegnante/educatore	3.607	1.700,00	6.131.900,00
Produttività insegnante/educatore comprovata esperienza	200	2.500,00	500.000,00
Produttività insegnante/educatore con responsabilità	1.100	3.000,00	3.300.000,00
Produttività insegnante/educatore comprovata esperienza e responsabilità	568	3.800,00	2.158.400,00
Produttività Funzionari	168	3.150,00	529.200,00
<b>SETTORE POLIZIA LOCALE</b>			
Specifica responsabilità Funzionari responsabili di attività	1.292	2.970,00	3.837.240,00
Specifica responsabilità Funzionari responsabili di reparto	208	3.100,00	644.800,00
Specifica responsabilità Funzionari responsabili di sezione	4	3.200,00	12.800,00
Specifica responsabilità Funzionari coordinatori di sezione	60	4.000,00	240.000,00
Specifica responsabilità Istruttori PL	1.200	900,00	1.080.000,00
Specifica responsabilità Istruttori PL graduati	400	1.600,00	640.000,00
Particolari responsabilità operative Istruttori e Operatori	960	400,00	384.000,00
Indennità condizioni di lavoro maneggio valori	47	4,00 - 2,50 - 1,50	15.400,00
Indennità Istruttori PL	10	4,00	8.000,00
Indennità Funzionari PL	690	3,00	414.000,00
Indennità servizio esterno PL	2.885	10,00 - 7,00 - 5,00	3.542.000,00
Indennità centrale operativa LUPA	70	10,00	255.500,00
Produttività Istruttore PL	4.220	3.300,00	13.926.000,00
Produttività Funzionari responsabili di attività	1.292	4.100,00	5.297.200,00
Produttività Funzionari responsabili di reparto	208	5.000,00	1.040.000,00
Produttività Funzionari responsabili di sezione	4	5.300,00	21.200,00
Produttività Funzionari coordinatore di sezioni	60	8.500,00	510.000,00

*[Handwritten signatures and initials on the right margin of the table]*

*[Handwritten signatures and initials on the left margin of the table]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page]*