

ROMA



Sette Vite

Procedi

DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

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

VERBALE DI PREINTESA

Il giorno 2 settembre 2026 presso la sala Nicoletta Calcagni del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, si sono riunite la Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

- Dott. Albino Ruberti - Direttore Generale
- Dott. Angelo Ottavianelli – Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane
- Dott.ssa Maria Stella Marini - Direttore della Direzione Programmazione, Gestione e Controllo della spesa del personale
- Dott. Salvatore Del Vasto – Dirigente della Direzione Organizzazione e Disciplina del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

e la Delegazione di parte sindacale composta dalle Organizzazioni sindacali CISL FP, UIL FP, CSA Regioni Autonomie Locali e la RSU di Roma Capitale, per discutere sul seguente argomento all'ordine del giorno:

- ***Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente di Roma Capitale.***

È, altresì, presente il Vice Capo di Gabinetto con delega al Personale Dott. Giulio Bugarini

A seguito dell'entrata in vigore del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali, 2022-2024, sottoscritto in data 23 febbraio 2026, si è reso necessario aggiornare la disciplina integrativa del personale non dirigente di Roma Capitale, alla luce dei nuovi istituti introdotti. Pertanto, è stato avviato il confronto e la relativa trattativa con le Rappresentanze sindacali al fine di trovare un'intesa nel merito.

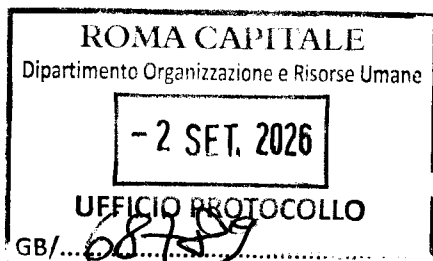
La trattativa fra le parti si è delineata in diversi incontri.

Nella seduta conclusiva, in data odierna, l'Amministrazione ha presentato un documento contenente la proposta finale della preintesa relativa al "Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente di Roma Capitale".

Tale proposta, oggetto di trattativa, è stata modificata ed integrata a seguito dell'accoglimento delle osservazioni di parte sindacale.

Il testo della proposta così modificato ha trovato la condivisione delle rappresentanze sindacali.

In data odierna, pertanto, è stata sottoscritta l'allegata preintesa unitamente alla tabella di destinazione del fondo anno 2026.



Sette Vite

Esorella
1

Visto: Vice Capo di Gabinetto
Dott. Giulio Bugarini

Dott. Salvatore del Vasto
Direttore della Direzione Organizzazione e Disciplina
del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

CSA Regioni Autonomie Locali

RSU

RSU FP C GIL

Smiluno Saffroni

Defensive finch

Papilio Fries

Gene Alster

Stefano Vattocci

John

Sh

Swell
Gunsleth's

RSU
Cura Select
Biro
Gruppo 6
Giovane Lupa
realtà delle cose
A. D. S.
L'Unità - Rossini
Bless
Giovane Curia
A. D. S.
Pino Lupa
Polo Lupa
Moderno Lupa

ROMA



Flavio

Violet Ciaro

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Emiliano Scaproni

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DI ROMA CAPITALE

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

Flavio

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

TITOLO II - Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 5 Principi generali

Art. 6 Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

TITOLO III - Istituti Indennitari e integrativi

Art. 7 Incarichi di specifica responsabilità

Art. 8 Indennità di funzione per il personale del Corpo di Polizia Locale

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro per il personale dell'Area educativo-scolastica

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro per il personale dell'Area tecnico-amministrativa

Art. 11 indennità condizioni di lavoro per il personale dell'Area polizia locale

Art. 12 Indennità di servizio esterno per il personale dell'Area polizia locale

Art. 13 Integrazioni generali alla disciplina del Buono Pasto

Art. 14 Integrazione degli Istituti di Welfare

TITOLO IV - Produttività ed istituti premiali

Art. 15 Principi generali

Art. 16 Performance organizzativa: Produttività di Struttura

Art. 17 Modalità di erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa

Art. 18 Specifiche applicative per l'Area educativo-scolastica

Art. 19 Specifiche applicative per l'Area polizia locale

Art. 20 Performance individuale

Art. 21 Maggiorazione del premio di performance individuale

Art. 22 Contraddittorio sulla valutazione

TITOLO V - Disposizioni finali

Art. 23 Flessibilità oraria

Art. 24 Norme di rinvio e interpretazione autentica

Ambito di applicazione

- ## 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 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 di CCNL, 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 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. Per le finalità di cui al precedente comma, Roma Capitale provvederà alla costituzione del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, incrementandone la parte stabile oltre che con le risorse previste dal primo comma dell'art. 58 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2022-2024, anche con le risorse di cui al terzo comma del medesimo art. 58, in applicazione dell'art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025, raggiungendo circa il 23% del massimo incremento applicabile.

4. 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.

5. 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, ad eccezione degli istituti di cui agli articoli 4 e 16 del presente contratto che decorrono dal primo gennaio 2026 e dell'istituto di cui al primo comma del successivo art. 13 che decorre dal 24 febbraio 2026, data di entrata in vigore del CCNL 2022 -2024, decorre dal 01/09/2026 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. Le procedure selettive di attribuzione dei differenziali stipendiali finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area contrattuale di appartenenza, si svolgono dal 2026 in ogni annualità sulla base delle risorse che si renderanno disponibili per ciascuna annualità nell'ambito del Fondo Risorse decentrate specificamente destinate all'istituto in sede di contrattazione, in forza dei requisiti di ammissione e dei criteri di valutazione previsti dal CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2022-2024, secondo i principi e le regole di dettaglio vigenti in Roma Capitale a seguito di specifica intesa.

TITOLO II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 5
Principi generali

1. Gli incarichi di elevata qualificazione relativi alle posizioni di lavoro ad elevata professionalità previamente individuate dall'amministrazione capitolina sono conferiti in conformità all'art. 18 del CCNL 2019-2021, come previsto dall'art. 15 del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2022-2024, sulla base della regolamentazione di dettaglio vigente in Roma Capitale, integrabile a seguito di specifica intesa in relazione alle previsioni dell'art. 16 del CCNL 2022-2024, ai sensi degli articoli 5 e 7 del CCNL 2022-2024.

Emiliano Saproni

Art. 6

Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ferma restando l'onnicomprendività 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 aggiuntivi previsti dall'art. 17 del CCNL 2022-2024.
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 del 50%.

TITOLO III

Istituti indennitari e integrativi

Art. 7

Incarichi di specifica responsabilità

1. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di riferimento 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) Responsabilità di organizzare e gestire insieme di attività o processi cui è connesso il conseguimento di particolari risultati;

- Fotio e Pao*
Benevelli
Falso
Volan
Volontaria
AL
- 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);
- 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 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.
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;
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;
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.
10. Le indennità per specifiche responsabilità e di funzione disciplinate dal vigente CCNL 2022-2024 non sono cumulabili tra loro, in quanto il maggiore emolumento previsto per le fattispecie individuate nella presente disciplina assorbe quello inferiore.
- Enrichio Soprani*
SSA
SSA
Adriano Basso
Nicola
Giuseppe
AS
Mac
Luca
Sorelli
Luigi
Gale
Blase
En
En
En

Art. 8

Indennità di funzione per il personale del Corpo di Polizia locale

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:
 - 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.
2. Sono previsti nell'area Istruttori per il Corpo della Polizia Locale, due livelli funzionali di coordinamento sovraordinati ai sensi della contrattazione nazionale, mantenuti stabili nel tempo, le cui indennità assorbono quelle di minore importo previste per differenti incarichi di responsabilità:
 - 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.
3. Alle posizioni di cui al comma 2 che nel tempo si liberano per dimissioni, quiescenza, etc. subentra il personale inquadrato nel livello inferiore in forza dei requisiti esperienziali vigenti, definiti in sede di accordo sull'Ordinamento del Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale, previa ricognizione da effettuarsi con cadenza almeno semestrale.

Art. 9

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

1. Al personale ascritto all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni a cui è stata attribuita la responsabilità di uno degli ambiti di Coordinamento Pedagogico o di Struttura individuati dal Dipartimento preposto ai servizi educativo scolastici con formale provvedimento, tenuto conto dell'esposizione continuativa a fattori di improgrammabilità dell'orario di servizio anche in esterno, in conseguenza dell'attività di coordinamento non solo didattico-educativa che svolge interagendo con il collegio dei docenti e con i comitati di gestione ma, soprattutto, sul coordinamento amministrativo della vigilanza sulla presenza del personale educativo scolastico nelle sezioni e sulle situazioni di emergenza e di sicurezza, curando i rapporti con i servizi sanitari e socio-assistenziali per l'integrazione dei bambini, considerata la continua ed urgente necessità di contattare ed accedere direttamente alle strutture educativo scolastiche per prendere cognizione delle situazioni di criticità ed individuare gli strumenti di intervento, è riconosciuta per le giornate di effettiva apertura dei servizi, oltre che per i giorni necessari alla programmazione delle attività, un'indennità giornaliera per le condizioni di lavoro pari ad € 15,00.
2. 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.
3. Al personale che svolge mansioni di insegnante ed educatrice, anche di religione, con turno esclusivamente antimeridiano anche nel periodo compreso tra la ripresa del servizio e l'avvio dell'attività educativo scolastica, sia addetto alle sezioni ordinarie che 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.

4. 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 alla metà delle giornate lavorabili nei periodi settembre/gennaio e febbraio/giugno.

5. 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. 10

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

1. Al personale esposto a condizioni di lavoro particolarmente gravose, correlate ai volumi ed all'eterogeneità dei flussi di utenza, con erogazione diretta dei servizi presso gli sportelli anagrafici e di stato civile, presso gli sportelli al pubblico della Casa Comunale e presso gli sportelli al pubblico del Dipartimento preposto ai Tributi, 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.

3. Al personale ascritto 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 nel personale utilizzato nei servizi diretti di protezione civile, nel personale dell'Ufficio Stampa che svolge attività giornalistica, fotografo e videomaker, nel personale dell'Ufficio Social Media del Dipartimento Monitoraggio Qualità dei Servizi e Comunicazione Istituzionale, nel personale addetto alle attività dell'Ufficio CSIRT del Dipartimento Cyber Security e Privacy, nel personale che opera all'interno delle aziende agricole, nel personale del Dipartimento Tutela Ambientale impegnato nel presidio del Centro Emergenza Verde in turno seminotturno e notturno, negli addetti ai servizi di controllo del patrimonio mobiliare, immobiliare e negli addetti dell'autoparco, negli operai dei mercati all'ingrosso, 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, alle attività dell'Ufficio CSIRT del Dipartimento Cyber Security e Privacy alle attività dei mercati all'ingrosso e delle aziende agricole, nonché al personale dell'Ufficio Stampa che svolge attività giornalistica, fotografo e videomaker e dell'Ufficio Social Media del Dipartimento Monitoraggio Qualità dei Servizi e Comunicazione Istituzionale;

b) L'indennità giornaliera, pari ad € 6,00, al personale addetto alle attività di custodia e vigilanza patrimonio mobiliare e 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 4, esposto a fattori di disagio connessi alla gestione continuativa di significativi flussi di utenza senza erogazione diretta di servizi, 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 5:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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 dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in servizio presso l'Ufficio Tutela Adulti e Amministratori di sostegno e all'Ufficio dell'esercizio della Tutela Pubblica sul territorio cittadino, nominato tutori o amministratori di sostegno dal Giudice Tutelare nei confronti di cittadini minorenni o maggiorenni, in considerazione della delicatezza e complessità del ruolo da svolgere che richiede un presidio costante ed incisivo nei confronti della persona tutelata, con conseguente improgrammabilità dell'orario di servizio e rischio per l'integrità fisica e patrimoniale in relazione alla particolare tipologia di utenza, è riconosciuta una indennità giornaliera per le condizioni di lavoro, pari ad € 15,00;

9. Al personale di tutte le aree professionali, esposto a rischi correlati al maneggio valori, sono riconosciute le indennità giornaliere di seguito indicate:

- Economi, € 4,00
- Gerenti economi, € 2,50
- Riscuotitori speciali, agenti pagatori, € 1,50

10. Per l'erogazione degli emolumenti di cui ai precedenti commi da 1 a 8, che competono anche al personale ascritto all'Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni solo quando espressamente previsto, 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.

Emilio no Scipiam

Art. 11

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 12, è riconosciuta l'indennità giornaliera è pari ad € 3,00 in presenza dei fattori di seguito indicati:

- 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;

- Classifica
S. M. Valer
DL
D. M.
P. F.
- 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 di tutte le aree professionali in servizio presso la Centrale Operativa "Lupa" è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad € 10,00.

Emiliano Saponi

Art. 12

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 attività operativa riferita ai servizi della Sezione esterna Polizia stradale – Reparto Operativo Polizia Stradale (compresa la pattuglia infortunistica stradale esterna).

Art. 13

Integrazioni generali alla disciplina del Buono Pasto

1. Ai Dipendenti Capitolini che prestano attività lavorativa in regime di lavoro agile sarà corrisposto il buono pasto quando la giornata lavorativa a distanza, in ragione dell'articolazione oraria settimanale prescelta, corrisponde ad un orario di servizio superiore alle 6 ore con copertura integrale della fascia oraria 13,30 -15,30, configurando la condizione della prosecuzione dell'attività lavorativa nelle ore pomeridiane di cui all'art. 27 del CCNL 2020-2022 del personale del Comparto Funzioni Locali. Nel caso dell'orario giornaliero delle 7 ore e 12 minuti su cinque giorni settimanali, è facoltà del lavoratore effettuare o meno la pausa pranzo ai fini della corresponsione de buono pasto.
2. Al personale con profilo di Insegnante Scuola Infanzia ed Educatore Asilo Nido effettivamente in servizio presso le scuole e i nidi di Roma Capitale, sarà erogato il buono pasto nei casi in cui l'orario di servizio giornaliero, di almeno 6 ore e 30 minuti, copra integralmente la fascia oraria 13,00 -15,00 in considerazione delle caratteristiche del servizio educativo e dell'impossibilità di interrompere la

prestazione durante tale fascia, osservando i 30 minuti di pausa che costituiscono servizio effettivo all'interno del su indicato orario di almeno 6 ore e 30 minuti, al termine della giornata lavorativa.

3. Per tutto il personale di cui all'art. 27, comma 10, del CCNL 2022-2024 impegnato in attività di vigilanza la pausa di 30 minuti è collocata al termine della giornata lavorativa e non è richiesto il rientro in servizio per la relativa registrazione che avverrà nei sistemi con modalità automatica, anche in caso di protrazione oraria.

Art. 14

Integrazione degli Istituti di Welfare

1. Per la concessione dei benefici di natura assistenziale a titolo di welfare dall'art. 45 del CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2020 - 2022, l'importo di euro 10.000.000,00 previsto dai precedenti Contratti Integrativi Capitolini è integrato mediante utilizzo di quota parte del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, per un importo di euro 5.750.000,00.
2. Le parti si impegnano a contrattare annualmente l'eventuale destinazione ad istituti di welfare anche di una quota dei residui di parte stabile del fondo relativi agli esercizi precedenti.
3. In sede di prima applicazione, l'importo di euro 10.000.000,00 resta destinato alla copertura del costo della vigente polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale fino alla sua naturale scadenza.
4. L'importo di euro 5.750.000,00 in sede di prima applicazione sarà utilizzato per:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'educazione, all'istruzione, alla promozione del merito dei figli, compresi i centri estivi;
 - c) contributi a favore di attività formative, culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.con le modalità e per gli effetti di cui all'art. 51 del Testo unico delle imposte sui redditi n. 917 del 22/12/1986, mediante erogazione di un contributo a rimborso di euro 250,00 pro capite su base annua per tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'anno di riferimento, da erogare entro 90 giorni dalla richiesta previa esibizione dei relativi giustificativi contrattuali e fiscali della spesa sostenuta dal dipendente, per se stesso o per i familiari conviventi nelle condizioni di cui all'art. 12, comma 2, del Testo unico del 22/12/1986 n. 917.
5. Entro il 31 dicembre 2026 verranno individuati tramite accordo tra le parti contraenti nuovi criteri di utilizzo dei fondi di cui ai precedenti commi 1 e 4, al fine di realizzare un portafoglio di servizi, anche mediante piattaforma elettronica, tra i quali il personale possa scegliere volontariamente quelli ritenuti di interesse.

TITOLO IV

Produttività ed istituti premiali

Art. 15

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.

- [illegible]

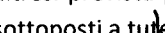
Art. 16

Performance organizzativa: Produttività di Struttura

Emilio Sagorini

1.  2. 
 3. 
 4. 
 5. 

altresì prevista per il personale Assistente sociale con incarico di tutore per minori e maggiorenni sottoposti a tutela.

Art. 17

Modalità di erogazione dei premi relativi alla Performance organizzativa

SVU
F. Sorelli

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 congruati 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 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%.
8. Gli importi degli istituti di parte variabile del fondo non attribuiti incrementeranno l'istituto della performance del medesimo anno.

Art. 18

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, comprensivi del contenimento della spesa per il lavoro flessibile, 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. 19

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

5V. Uero Volo g...
V...
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. 20

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. 17 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

6. 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 trovano applicazione le previsioni della disciplina del ciclo di gestione della performance dell'Ente.
7. 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 21.

Art. 21

Maggiorazione del premio di performance individuale

1. 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% de

valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che ha conseguito una valutazione positiva secondo le fasce di cui al precedente art. 20.

2. 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. 22

Contraddittorio sulla valutazione

1. 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.
2. 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.
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 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.

TITOLO V

Disposizioni Finali

Art. 23

Flessibilità oraria

1. L'entrata in servizio del personale capitolino, al fine di conciliare i tempi di vita privata e lavorativa dei dipendenti migliorando al contempo la produttività aziendale anche in termini di apertura degli uffici, è organizzata secondo l'istituto della flessibilità oraria.
2. L'ingresso ordinario agli uffici è di norma consentito dalle ore 7,00 alle ore 11,00. A tal fine in ogni Struttura capitolina il Direttore Apicale, nella qualità di datore di lavoro, stabilisce l'orario standard di ingresso individuandolo tra tre orari differenti: 8,00, 9,00 e 10,00, anche diversificati tra uffici in relazione alle esigenze di servizio. Il personale, sulla base dell'orario di entrata assegnato all'ufficio di appartenenza, può entrare in servizio con una flessibilità di un'ora antecedente o successiva all'orario

Richard K. Kelly DL Velaz

- 

Benvenuto Folso
Ombino Saffari

Art. 24

Norme di rinvio e interpretazione autentica

W. Enrico Gennaro

Sehr geehrte Damen und Herren,

- e

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

Handwritten signature: *James*

Handwritten signature: *James*

Handwritten signature: *James*

Emilio Saporiti

Se M

Volea Ciano
g. Vercy

DESTINAZIONE FONDO COMPARTO ANNO 2026		
INTERO COMPARTO		
ISTITUTO	NUMERO UNITA'	STIMA SPESA 2026
Differenziali	16.649	46.421.766,65
Differenziali anno 2026	3.260	3.690.000,00
Indennità di comparto	25.452	9.324.757,84
Indennità educatrici e indennità di docenza	8.638	5.851.837,89
Indennità VIII qualifica funzionale	8	6.417,90
Indennità ex livelli 2 3 4	846	45.871,30
Posizioni organizzative	605	9.747.500,00
TOTALE STIMA INTERO COMPARTO		75.088.151,58
SETTORE TECNICO/AMMINISTRATIVO		
ISTITUTO	NUMERO UNITA'	STIMA SPESA 2026
responsabilità FUNZIONARI	3.645	9.998.552,86
responsabilità ISTRUTTORI SERVIZI DEMOGRAFICI	445	649.858,56
responsabilità REFERENTE SERVIZIO	425	135.083,52
responsabilità ISTRUTTORI/OPERATORI	3.524	1.340.550,58
responsabilità RACCORDO SQUADRA	72	40.727,32
reperibilità	593	589.180,44
turno	290	393.744,00
maggiorazione oraria	94	18.845,89
maneggio valori	179	50.546,33
rischio	1.004	421.463,50
settore anagrafe FUNZIONARI	33	46.457,13
settore anagrafe ISTRUTTORI/OPERATORI	430	517.108,96
front office	1.412	491.065,33
Indennità FUNZIONARI TUTOR SOCIALI	50	90.000,00
mezzi di trasporto	100	59.261,42
Indennità condizioni di lavoro attività con particolare disagio	121	122.694,33
protezione civile, mercati, verde pubblico	36	23.612,00
custodia e vigilanza	21	16.571,50
produttività	10.261	31.423.158,29
TOTALE STIMA TA		46.428.481,96
SETTORE EDUCATIVO/SCOLASTICO		
ISTITUTO	NUMERO UNITA'	STIMA SPESA 2026
responsabilità FUNZIONARI	12	33.582,90
responsabilità ISTRUTTORI SERVIZI DEMOGRAFICI	19	26.036,52
responsabilità ISTRUTTORI/OPERATORI	224	74.590,40
Indennità condizioni lavoro COORDINATORI PEDAGOGICI	265	409.275,00
settore anagrafe ISTRUTTORI	22	23.790,63
front office	119	40.794,33
personale educativo-scolastico	7.751	18.274.678,77
personale educativo-scolastico antimeridiano	14	41.212,50
personale di supporto	34	32.683,00
produttività	7.103	14.215.101,67
TOTALE STIMA ES		33.171.745,72
SETTORE POLIZIA LOCALE		
ISTITUTO	NUMERO UNITA'	STIMA SPESA 2026
responsabilità ATTIVITA'	864	2.559.009,34
responsabilità REPARTO	976	3.010.900,80
responsabilità SEZIONE	37	100.900,04
responsabilità CORDINATORE DI SEZIONE	45	171.844,44
responsabilità 1MO LIVELLO ISTRUTTORI	389	587.883,70
responsabilità 2DO LIVELLO ISTRUTTORI	1.193	1.048.133,18
responsabilità ISTRUTTORI/OPERATORI	504	183.362,28
reperibilità	3.581	1.954.380,63
turno	6.144	13.739.048,52
maggiorazione oraria	97	20.544,94
maneggio valori	50	19.911,29
PL ISTRUTTORI	3	2.545,33
PL FUNZIONARI	1.106	434.130,75
LUPA	76	115.728,33
SERVIZIO ESTERNO	1.515	809.619,17
SERVIZIO ESTERNO STRADALE	3.172	2.229.715,83
SERVIZIO ESTERNO SEMINOTTE	2.759	298.655,00
Produttività	6.288	22.834.941,04
TOTALE STIMA PL		50.121.254,61
WELFARE		5.750.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO		210.559.633,87

Sei M

A

M

Favelli

A. S.

C. S.

Pellegrini
Benedetti
Folero

G. S.

M. S.

Handwritten signature and scribbles.