

# ROMA



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEI DIRIGENTI ROMA CAPITALE

### INDICE

#### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1	Campo di applicazione, tempi e procedure	pag. 3
Art. 2	Sistema delle relazioni sindacali	pag. 3
Art. 3	Informazione	pag. 4
Art. 4	Confronto	pag. 4
Art. 5	Organismo paritetico per l'innovazione	pag. 5
Art. 6	Contrattazione integrativa	pag. 5
Art. 7	Clausole di raffreddamento	pag. 6
Art. 8	Autonomia negoziale	pag. 6
Art. 9	Diritto di assemblea	pag. 7
Art. 10	Contributi sindacali	pag. 7

#### TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 11	Orario di lavoro	pag. 7
Art. 12	Congedi per le donne vittime di violenza	pag. 7
Art. 13	Unioni civili	pag. 8
Art. 14	Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	pag. 8
Art. 15	Congedi dei genitori	pag. 8
Art. 16	Assenze previste da particolari disposizioni di legge	pag. 9
Art. 17	Altre aspettative previste da disposizioni di legge	pag. 9

Art. 18	Formazione e aggiornamento dei dirigenti	pag. 10
Art. 19	Personale esonerato dallo sciopero	pag. 10
Art. 20	Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali	pag. 10

### TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 21	Effetti dei nuovi trattamenti economici	pag. 11
Art. 22	Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	pag. 11
Art. 23	Ripartizione del fondo	pag. 12
Art. 24	Retribuzione di risultato	pag. 13
Art. 25	Incentivazione di attività con risorse previste da specifiche disposizioni di legge	pag. 13
Art. 26	Incarichi dirigenziali ad interim	pag. 14
Art. 27	Welfare integrativo	pag. 14
Art. 28	Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	pag. 14
Art. 29	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	pag. 14
Art. 30	Clausola di salvaguardia	pag. 15
Art. 31	Personale in distacco sindacale	pag. 15

### TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32	Controversie ed interpretazione autentica	pag. 16
Art. 33	Disposizioni transitorie, finali e di rinvio	pag. 16

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

### **Art. 1**

#### ***Campo di applicazione, tempi e procedure***

1. Il presente contratto collettivo integrativo, stipulato ai sensi degli artt. 7, 8 del CCNL F. L. 2016-2018 del 17/12/2020, si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il contratto ha durata triennale e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una intervenuta disciplina legislativa della P.A, nonché in caso singole modifiche concordate tra le parti contraenti, con impegno delle parti ad immediata contrattazione in caso di nuovo CCNL;
3. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018 possono essere rinegoziate con cadenza annuale. Con cadenza annuale, è verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti contraenti convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale o su richiesta scritta e motivata di parte sindacale da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convoca la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art.2**

#### ***Sistema delle relazioni sindacali***

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
  - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - c) si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) la partecipazione;
  - b) la contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni in materia di organizzazione, o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a finalizzate a garantire adeguati diritti e si articola in:
  - a) informazione;
  - b) confronto;
  - c) organismo paritetico per l'innovazione.

### **Art. 3**

#### ***Informazione***

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti,

l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018 del 17/12/2020, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data in tempi, modi e contenuti utili a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltre in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., almeno 15gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL F.L. 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

## **Art.4**

### **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 l'informazione sulle misure da adottare. Entro cinque giorni dall'informazione, le organizzazioni sindacali destinatarie possono chiedere, anche singolarmente, il confronto con l'amministrazione. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione..

3. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

4. Sono oggetto di confronto le materie indicate all' art. 44 del CCNL F.L. 2016-2018 e precisamente:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità, tenendo conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale, nonché della complessità dell'attività svolta dall'Avvocatura Capitolina;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

## **Art.5**

### **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Si stabilisce sin d'ora che, salvo non sia già costituito ed operante, l'Organismo dovrà essere costituito e tenere la prima riunione entro il mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto CCDI.
4. L'organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale, quale la modifica della macrostruttura dell'Ente;
  - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
  - d) adotta un proprio regolamento per disciplinare il suo funzionamento con particolare riguardo alle modalità della sua convocazione, di verbalizzazione delle riunioni e di espressione dei suoi orientamenti e proposte;
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29, commi 1 e 2 del CCNL F.L. 2016-2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).
6. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018 e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.
7. I previsti pareri del Comitato dovranno essere espressi nei termini temporali fissati dal proprio Regolamento.

## **Art.6**

### ***contrattazione integrativa***

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa le materie previste agli articoli 45, del CCNL F.L. 2016-2018 e precisamente:
  - a) la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.nel rispetto dell'art.57 del CCNL F.L. 2016/2018;
  - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'art.30 CCNL F.L. 2016-2018.commi 2,3,4,5 ;
  - c) la definizione della percentuale di cui al comma 2 art. 58 CCNL FL 2016/2018 ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
  - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art.32 del CCNL F.L. 2016/2018;
  - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 60 del CCNL F.L. 2016/2018, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
  - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;

- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, per quanto demandato, dal medesimo articolo 31, alla contrattazione integrativa;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL F.L. 2016/2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Ai sensi dell'art.8 del CCNL F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

## **Art. 7**

### ***Clausole di raffreddamento***

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## **Art. 8**

### ***Autonomia negoziale***

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4 del CCNL F.L. 2016-2018, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del medesimo CCNL F.L. 2016-2018, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle stesse materie indicate nelle distinte sezioni del CCNL. La suddetta disposizione di cui al presente articolo trova applicazione per le materie indicata all'art. 6 del presente CCDI.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 5 del CCNL F.L. 2016-2018, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle materie oggetto di contrattazione del presente CCDI ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL F.L. 2016-2018, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.

## **Art. 9**

### ***Diritto di assemblea***

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.
2. Il personale destinatario del presente CCNL ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

## **Art. 10**

### ***Contributi sindacali***

1. I dirigenti di Roma Capitale hanno facoltà di rilasciare delega, con atto scritto trasmesso a cura del dirigente, in favore dell'organizzazione sindacale prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutali.
2. La delega ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello in cui viene rilasciata e può essere revocata in ogni momento, con la medesima forma e decorrenza del rilascio.
3. Le trattenute sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali secondo modalità concordate e Roma Capitale è tenuta alla riservatezza sull'identità dei deleganti e sui versamenti effettuati.

## TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

## **Art. 11**

### ***Orario di lavoro***

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

## **Art. 12**

### ***Congedi per le donne vittime di violenza***

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1, con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari, di cui all'art. 25 nonché, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia, di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

## **Art. 13**

### ***Unioni civili***

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## **Art. 14**

### ***Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita***

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.

3. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1, deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

4. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo nazionale.

## **Art. 15**

### ***Congedi dei genitori***

1. Al personale di cui all'art. 1, comma 1, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d. lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima mensilità ove maturati e la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d. lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del d. lgs. n. 151/2001.

## **Art. 16**

### ***Assenze previste da particolari disposizioni di legge***

1. I dirigenti, ove ne ricorrano le condizioni, hanno diritto ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all' art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato ed integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

2. Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente, che fruisce delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

4. I dirigenti hanno, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'8 della legge n.219/2005 e dall'art. 5, comma 1, della legge n. 52/2001 nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 19, comma 1, lettera b.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, i dirigenti che fruiscono dei permessi di cui al comma 4 comunicano i giorni in cui intendono assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

## **Art. 17**

### ***Altre aspettative previste da disposizioni di legge***

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. I dirigenti ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall' art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 25 se utilizzata allo stesso titolo.

## **Art. 18**

### ***Formazione e aggiornamento dei dirigenti***

1. Le Parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua del 1,2 % del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.
3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di Confronto con le OO.SS. aziendali della dirigenza come previsto dall'art. 44 del CCNL F.L. 2016/2018.

## **Art. 19**

### ***Personale esonerato dallo sciopero***

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale Autonomie locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
  - a) Dirigenti della Direzione Risorse Umane limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
  - b) Dirigenti responsabili della Protezione Civile per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici/idrogeologico/sismico/valanghivo;
  - c) Dirigenti della Direzione Segreteria Generale e Affari istituzionali e Dirigenti della Direzione Servizi Territoriali, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;
  - d) Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
  - e) Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero ne possa pregiudicare la continuità delle prestazioni;
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

## **Art. 20**

### ***Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali***

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati.
2. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.
3. Al momento in cui si verifica una vacanza nell'assegnazione di un posto funzione dirigenziale, l'Amministrazione procede all'emanazione di un interpello rivolto ai dirigenti interni in cui specifica i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico e i criteri di valutazione delle domande di interesse alla assegnazione; assunte le domande degli interessati l'amministrazione provvede alla valutazione comparativa, in esito alla quale attribuisce l'incarico secondo le norme di legge, di Statuto e di Regolamento vigenti in materia;

4. All'esito dell'interpello interno, ove non sia rinvenuta idonea professionalità ai sensi del comma 3, l'amministrazione potrà procedere a conferimenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 110 TUEL. Dopo la pubblicazione di specifico bando, cui potranno partecipare anche i funzionari di categoria D in possesso dei requisiti di cui all'art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, ed il ricevimento delle domande di partecipazione, l'Amministrazione, valutate prioritariamente le candidature del personale interno iscritto alla categoria D in possesso dei suddetti requisiti, conferisce gli incarichi secondo le norme di legge, di Statuto e di Regolamento vigenti in materia;

## TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

### **Art. 21**

#### ***Effetti dei nuovi trattamenti economici***

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 54 CCNL FL 2016/2018 (Trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.
2. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

### **Art. 22**

#### ***Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato***

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali, è costituito dalle seguenti risorse:
  - a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente contratto, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
  - b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
  - c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016/2018, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
  - d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico, ai sensi dell'art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018;
  - e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 dell'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.
2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato il 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare

integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

3. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato può essere variata in sede negoziale.

## **Art. 23**

### **Ripartizione del fondo**

1. Per l'esercizio finanziario 2021 il fondo, aggiornato al nuovo importo di euro 16.999.306,20 in applicazione del CCNL 2016-2018, è stato così ripartito:

- a) la somma di euro 14.449.410,27 pari al 85% del totale è destinata alla retribuzione di posizione;
- b) la somma di euro 2.549.895,43 pari al 15% del totale è destinata alla retribuzione di risultato;

2. Per il 2022 il fondo sarà determinato sulla base delle previsioni dell'art. 9 bis del D.L. 78/2010, dell'art. 23 D.Lgs. n. 75/2017 e del CCNL Area Funzioni Locali – Dirigenza 2016 – 2018, procedendo al relativo ricalcolo ed aggiornamento anche in base alle previsioni della Legge di Bilancio 2022 in corso di approvazione.

3. La quantificazione degli importi delle retribuzioni di posizione è fondata su un criterio organizzativo in ragione della collocazione delle singole posizioni dirigenziali nella macrostruttura di ente, con carattere di fissa gradualità rispetto alle articolazioni piramidali.

4. I valori economici delle retribuzioni di posizione, secondo quanto previsto dal precedente comma, sono così determinati:

Fascia VI	92.000	Incarichi di vertice: Vice Capo di Gabinetto vicario, Vice Segretario Generale, Vice Direttore Generale, Ragioniere Generale, Comandante Generale della Polizia Locale, Capo dell'Avvocatura, Direttore delle Risorse Umane;
Fascia V	80.000	Direttore di Dipartimento e struttura assimilata; Direttore di Municipio, Vicario delle cariche di vertice; Direzioni di diretto supporto agli organi (Gabinetto del Sindaco: I Direzione Attività amministrativa e di supporto agli organi di governo; Segretariato Generale: Direzione Supporto Giuridico amministrativo agli Organi e all'Amministrazione, Direzione Supporto Giunta e Assemblea Capitolina e servizi amministrativi ed informatici)
Fascia IV	72.000	Direttore di Direzione, Scuola di Formazione, Avvocato Dirigente capo settore
Fascia III	62.000	Direttore Uffici Speciali e di Scopo, Comandante di Gruppo Municipale della Polizia Locale, Avvocato Dirigente cassazionista
Fascia II	54.000	Dirigente di U.O., Avvocato Dirigente
Fascia I	40.000	Incarichi di studio

## **Art. 24**

### **Retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato è attribuita fino ad un importo massimo del 20% della retribuzione di posizione, sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. Sono esclusi dalla presente disciplina della retribuzione di risultato gli Avvocati, per i quali vigono le speciali regole di settore.

2. L'art.45 CCNL F.L. 2016/2018 demanda alla contrattazione integrativa la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del medesimo CCNL. Per l'effetto, con il presente Contratto, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale all'esito della valutazione conseguita, per collocazione in fasce di merito, secondo il seguente metodo di calcolo:

- a) Fascia A punteggio compreso tra 91 e 100 = 100% della retribuzione di risultato
- b) Fascia B punteggio compreso tra 81 e 90 = 90% della retribuzione di risultato
- c) Fascia C punteggio compreso tra 71 e 80 = 80% della retribuzione di risultato
- d) Fascia D punteggio compreso tra 60 e 70 = 70% della retribuzione di risultato

3. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate nell'ambito della fascia A di cui al precedente comma in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, calcolato sulla base del personale in servizio nell'anno di riferimento, nei limiti delle disponibilità del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato, compresi gli eventuali residui dell'annualità precedente.

4. La percentuale di cui al precedente comma 3, può essere definita in un valore minore, comunque non inferiore al 20%, nel caso in cui Roma Capitale attui la disciplina di cui al comma 5 dell'art.30 CCNL 2016/2018, correlando una quota delle risorse di cui all'art. 57 comma 2, lett. d) al raggiungimento di uno o più obiettivi annuali, oggettivamente misurabili, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso.

5. In ragione della tipologia e dell'organizzazione di Roma Capitale e del sistema di valutazione adottato, la quota massima di dirigenti a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3 del presente articolo, è stabilita in n. 10 dirigenti che hanno riportato la valutazione complessiva più elevata. In caso di ex aequo che comporti il superamento del limite numerico di 10, l'importo complessivo è ripartito proporzionalmente.

## **Art. 25**

### ***Incentivazione di attività con risorse previste da specifiche disposizioni legge***

1. Ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 30 comma 5 e dell'art. 57 comma 2 lett. d) e 60 comma 3 del CCNL F.L.2016-2018, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b), è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'art. 60 CCNL F.L. 2016/2018, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

2. Roma Capitale, ricorrendone le condizioni, provvede alle opportune azioni per correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di risultato al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

3. I criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo saranno conformi a quelli definiti per l'erogazione della retribuzione di risultato.

## **Art. 26**

### ***Incarichi dirigenziali ad interim***

1. Per lo svolgimento di incarichi aggiuntivi formalmente conferiti per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare per un periodo non inferiore a due mesi, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente alla durata della sostituzione e secondo quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo determinato nella misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto di incarico aggiuntivo.

2. Nel caso di incarichi aggiuntivi plurimi, fino ad un massimo di due, l'importo è determinato nella misura del 20% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna delle posizioni dirigenziali oggetto degli incarichi aggiuntivi.

3. Non possono essere di norma affidati più di due incarichi ad interim per ogni dirigente, la cui durata non può superare i 12 mesi dal conferimento, ferme restando le previsioni del regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.

## **Art. 27**

### ***Welfare integrativo***

1. L'art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono finanziati nei limiti di quanto già in precedenza già previsto per la medesima finalità, ovvero, mediante utilizzo di una quota parte del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, nella misura massimo dell'1,5%.
3. La compiuta definizione dei piani dedicati al welfare è demandata ad un successivo e specifico accordo da concludersi entro sei mesi dalla stipulazione del presente contratto. I piani, a valenza triennale, dovranno essere rivolti ad iniziative nel campo assicurativo sanitario e previdenziale.

## **Art. 28**

### ***Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge***

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge e nei limiti in esse indicati e ove non diversamente disposto dalle relative discipline regolamentari e decentrate. I compensi professionali degli Avvocati sostituiscono la retribuzione di risultato, come da precedente art. 24, comma 1.
2. I compensi professionali, dovuti ai dirigenti avvocati dell'Avvocatura Capitolina che abbiano effettivamente prestato attività professionale, sono erogati nel rispetto delle modalità dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 144/2014, in base ai criteri ed alle modalità definiti dall'Amministrazione previa contrattazione collettiva integrativa e non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017"

## **Art. 29**

### ***Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada***

1. La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale dirigenziale ricompreso nella struttura di Polizia Locale, sono utilizzati in modo concorrente, e mediante scelta del dirigente, per le seguenti finalità:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina prevista;
  - c) erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale fino ad un massimo del 20%, come previsto dal precedente articolo art. 24.

## **Art. 30**

### ***Clausola di salvaguardia***

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione o di rotazione straordinaria di cui all'art.16, comma 1, lett. l quater) del D.lgs. n.165/2001 che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente che sia eventualmente conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione,

secondo la disciplina di cui ai successivi commi.

2. Il differenziale di cui al comma 1 del presente CCDI, è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 90% di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi alla data di scadenza dell'incarico precedente, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno, per poi azzerarsi al terzo anno. La base di calcolo è la fascia effettiva dell'incarico coperto.

3. La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

4. La clausola di salvaguardia è finanziata nei limiti delle disponibilità del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato, compresi gli eventuali residui dell'annualità precedente.

## **Art. 31**

### ***Personale in distacco sindacale***

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:

- a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. Il trattamento viene erogato con periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 2, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

4. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL F.L.2016/2018, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2016, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2015 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL F.L 2016/2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

5. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

6. La disciplina di cui al presente articolo si applica solo successivamente alla stipula del presente contratto.

## **TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 32**

#### ***Controversie ed interpretazione autentica***

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

## **Art. 33**

### ***Disposizioni transitorie, finali e di rinvio***

1. Con il presente Contratto Decentrato Integrativo sono disapplicate le clausole del precedente CCDI che disciplinano la medesima materia decentrata dell'area della dirigenza.
2. Per quanto non espressamente previsto si applicano le norme di cui al vigente CCNL Area Dirigenza Funzioni Locali sottoscritto in data 17.12.2020, nonché del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di Roma Capitale.