

**ACCORDO DEFINITIVO DEL 11 DICEMBRE 2025**  
**Personale con qualifica dirigenziale**

Visto il decreto del Sindaco Metropolitano n. 53 del 9.05.2025 avente ad oggetto: “Indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale con qualifica dirigenziale della Città metropolitana di Roma Capitale per l’anno 2025 e per la contrattazione collettiva integrativa.”;

vista la determinazione dirigenziale R.U. n. 2890 del 16.07.2025 avente ad oggetto: “Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale con qualifica dirigenziale della Città metropolitana di Roma Capitale per l’anno 2025”;

visto il verbale del Collegio dei Revisori n. 52 del 12.09.2025 con il quale è stata resa certificazione, ai sensi dell’art. 40-bis del D.lgs. 30 marzo 2001, sulla costituzione del Fondo delle risorse decentrate per il personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Roma Capitale per l’anno 2025;

vista la Pre-intesa relativa all’Accordo integrativo annuale di definizione delle destinazioni delle risorse decentrate (Contratto Collettivo integrativo per il personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Roma Capitale dell’anno 2025) sottoscritta dalle Parti in data 21.11.2025;

vista la nota prot. n. CMRC-2025-024012 del 24.11.2025 a firma del Direttore del Dipartimento IX Risorse Umane con la quale è stata trasmessa la predetta pre-intesa al Collegio dei Revisori dei Conti a chiusura dei lavori del tavolo di contrattazione decentrata per il personale con qualifica dirigenziale per l’Anno 2025;

vista la nota prot. CMRC 0240012 del 24 /11.2025 avente ad oggetto: “Trasmissione Pre-Intesa del 21.11.2025 per il personale con qualifica dirigenziale della Città metropolitana di Roma Capitale per l’Anno 2025”, con la quale è stata trasmessa la Pre-Intesa del 21.11.2025 con la relativa documentazione a corredo della stessa, al fine di acquisire il parere del Collegio dei Revisori ai sensi dell’art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001;

visto il decreto del Sindaco Metropolitano n. 189 del 9.12.2025 avente ad oggetto: “Autorizzazione sottoscrizione definitiva della Pre-Intesa sottoscritta in data 21.11.2025 – Pre-Intesa CCI Anno 2025 per il personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Roma Capitale”;

vista la convocazione della delegazione trattante prevista per il giorno 11 dicembre 2025 con all’ordine del giorno:

- sottoscrizione definitiva Pre-Intesa del personale dipendente con qualifica dirigenziale;
- varie ed eventuali

L'anno 2025, il giorno 11 del mese di dicembre alle ore 10:30, presso la sede della Città Metropolitana di Roma Capitale, sita in Viale G. Ribotta, 41 ha avuto luogo la delegazione trattante del personale con qualifica dirigenziale con la presenza:

per la delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott. Paolo Caracciolo – Direttore Generale dell'Ente - Presidente

.....

Dott. Federico Monni – Direttore del Dipartimento IX “Risorse Umane” - Componente

.....

Dott. Emiliano Di Filippo – Ragioniere Generale dell'Ente - Componente

.....

Dott. Clemente Ruggiero – Vice Direttore Generale dell'Ente - Componente

.....

Dott. Claudio Sudano – Dirigente del Servizio 1 Dipartimento IX - Componente

.....

Per le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

..... FEDIRETS

..... CGIL FP

..... CISL FP

..... UIL FPL

E' presente il funzionario EQ della Direzione Risorse Umane Dott.ssa Barbara Lattanzi.

Al termine dell'incontro, le Parti sottoscrivono in via definitiva la Pre-intesa del 21.11.2025 del Contratto Collettivo Integrativo per il personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Roma Capitale per l'annualità 2025.

Per la Città Metropolitana di Roma Capitale, la delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Paolo Caracciolo – Direttore Generale dell’Ente - Presidente

.....

Dott. Federico Monni – Direttore del Dipartimento IX “Risorse Umane” - Componente

.....

Dott. Emiliano Di Filippo – Ragioniere Generale dell’Ente - Componente

.....

Dott. Clemente Ruggiero – Vice Direttore Generale dell’Ente - Componente

.....

Dott. Claudio Sudano – Dirigente del Servizio 1 Dipartimento IX - Componente

.....

Per le Organizzazioni sindacali territoriali:

..... FEDIRETS

..... CGIL FP

..... CISL FP

..... UIL FPL

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (C.C.I.) RELATIVO AL  
PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI DELLA CITTÀ  
METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE**

**SOMMARIO**

**PARTE COMUNE**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

*Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza*

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

**TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

*Capo I - Sistema delle relazioni sindacali*

Art. 3 Obiettivi e strumenti

Art. 4 Informazione

Art. 5 Confronto

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

Art. 8 Clausole di raffreddamento

*Capo II - Diritti sindacali*

Art. 9 Autonomia negoziale

Art. 10 Diritto di assemblea

Art. 11 Contributi sindacali

**TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI**

*Capo I - Disposizioni sul lavoro agile*

Art. 12 Linee generali per il lavoro agile

Art. 13 Lavoro Agile

*Capo II - Disposizioni comuni su istituti normativi*

Art. 14 Orario di lavoro

Art. 15 Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 16 Unioni civili

Art. 17 Assenze retribuite

Art. 18 Comunicazione dell'amministrazione in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio

- Art. 19 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
- Art. 20 Congedo dei genitori
- Art. 21 Personale esonerato dallo sciopero
- Art. 22 Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali

### ***Capo III - Formazione***

- Art. 23 Principi generali e finalità della formazione
- Art. 24 Pianificazione strategica di conoscenza e saperi
- Art. 25 Congedi per la formazione

### ***Capo IV - Disposizioni comuni su istituti economici***

- Art. 26 Tutela legale
- Art. 27 Welfare integrativo

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI**

- Art. 28 Clausola di salvaguardia economica
- Art. 29 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 30 Ripartizione del fondo
- Art. 31 Retribuzione di posizione
- Art. 32 Retribuzione di risultato
- Art. 33 Incentivazione di attività con risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- Art. 34 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
- Art. 35 Onnicomprensività del trattamento economico
- Art. 36 Incarichi dirigenziali *ad interim* e aggiuntivi
- Art. 37 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 38 Trattamento economico del personale in distacco sindacale

## **SEZIONE SEGRETARIO GENERALE**

- Art. 39 Retribuzione di posizione
- Art. 40 Retribuzione di risultato

## **TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI**

- Art. 41 Controversie ed interpretazione autentica
- Art. 42 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (C.C.I.) RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE**

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### ***Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza***

#### **Art. 1**

##### ***Campo di applicazione***

(Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, stipulato ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Area Funzioni locali anni 2019-2021, si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con la Città Metropolitana di Roma Capitale e, ove indicato, al Segretario Generale.

2. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili con le previsioni del presente contratto, con i CCNL e con le norme legislative vigenti in materia.

#### **Art. 2**

##### ***Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione***

(Artt. 2 e 8 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto ha durata triennale.

2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.

4. Il presente contratto ha durata per il triennio 2025-2026-2027 e conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:

- per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
- per l'eventuale 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;

- per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

5. Le parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi contratti o accordi collettivi nazionali e/o disposizioni di legge che riguardano tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

6. La disciplina di cui all'art. 35, comma 1, lett. a), del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 è suscettibile di rinegoziazione con cadenza annuale. A tal fine, le Parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Nelle more della rinegoziazione della predetta disciplina, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

7. Con la medesima periodicità annuale, le Parti contraenti procedono alla verifica dello stato di attuazione del contratto mediante apposito incontro convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, anche su istanza scritta e motivata della parte sindacale da trasmettere all'Amministrazione. In tale ipotesi, il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale provvede alla convocazione dell'incontro, di norma, entro il termine di 20 giorni dalla ricezione della suddetta richiesta.

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

### **CAPO I**

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

#### **Art.3**

##### ***Obiettivi e strumenti***

(Art. 3 del CCNL 16.07.2024)

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, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla previsione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione 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;
- d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- e) si promuovono modalità di lavoro che consentono una migliore armonizzazione con la vita privata;

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) la partecipazione;
- b) la contrattazione integrativa.

5. 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 di partecipazione.

6. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salvo diversa necessità ed intesa tra le Parti.

7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

8. Le convocazioni delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16 luglio 2024 avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro a mezzo PEC o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

#### **Art. 4**

##### ***Informazione***

(Art. 4 del CCNL 16.07.2024)

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 Area Funzioni Locali 2019-2021, 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 cui al comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare e ad esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro mediante posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS..

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 34 e 35, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, 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.

6. I soggetti sindacali di cui al comma 2 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

## **Art.5**

### ***Confronto***

(Artt. 5 e 46 del CCNL 16.07.2024)

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 Area Funzioni Locali 2019-2021, 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 dell'informazione sulle misure da adottare, con le modalità previste dall'art. 4 del presente contratto. A seguito della trasmissione delle informazioni, Amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le Parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla proposta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 34 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 e, in particolare:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità;

b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;

- c) le linee di indirizzo e i 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;
- g) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 35, comma 4, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021;
- h) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;
- i) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, del presente contratto, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3;

## **Art.6**

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

(Art. 6 del CCNL 16.07.2024)

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 attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di *burn-out*, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa;

### 3. 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, 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;
- 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;
- e) svolge analisi, indagini e studi e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 17.12.2020;
- f) redige un report annuale delle proprie attività;

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali e dall'Amministrazione. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del d.lgs. n. 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

6. I previsti pareri del Comitato dovranno essere espressi nei termini temporali fissati dal proprio Regolamento.

### **Art.7**

#### ***Contrattazione collettiva integrativa***

(Art. 48 del CCNL 16.07.2024)

1. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa le materie previste agli artt. 35 e 36 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 e, in particolare:

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;

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'art.23, commi 2, 3, 4 e 5, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021;

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40, comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente, nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD), di data protection officer (DPO);

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, applicabili anche al Segretario Generale;

e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 43 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, 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, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, per quanto dallo stesso demandato alla contrattazione integrativa;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del d. l. n. 90/2014 come convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, co.1, della Legge n. 114/2014;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021;

l) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche al Segretario Generale.

2. Ai sensi dell'art.8 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, 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. 8**

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

(Art. 9 del CCNL 16.07.2024)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai 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.

## **CAPO II**

### ***Diritti sindacali***

## **Art. 9**

### ***Autonomia negoziale***

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del medesimo predetto CCNL, 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 relative materie.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 5, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione del presente CCDI e 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 Area Funzioni Locali 2019-2021, 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 quarantacinque.

## **Art. 10**

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

(Art. 10 del CCNL 16.07.2024)

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 contratto 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.

3. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile.

#### **Art. 11**

##### ***Contributi sindacali***

(Art. 10 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti della Città Metropolitana 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 statutari. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente dell'organizzazione sindacale interessata.

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 Città Metropolitana di Roma Capitale è tenuta alla riservatezza sull'identità dei deleganti e sui versamenti effettuati.

### **TITOLO III - DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI**

#### **CAPO I**

##### ***Disposizioni sul lavoro agile***

#### **Art. 12**

##### ***Linee generali per il lavoro agile***

(Art. 11 del CCNL 16.07.2024)

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa da parte del personale dirigente qualora sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. La disciplina sui tempi e modi di esecuzione della prestazione in lavoro agile del personale dirigente è contenuta nel PIAO dell'Ente e nell'accordo tra le parti. Nel dare accesso al lavoro agile, l'Ente ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate.

3. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, riconoscendo priorità in applicazione dell'art. 18, comma 3-bis, della Legge n. 81/2017.

4. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza in materia di incentivazione della performance e alle iniziative formative previste.

### **Art. 13**

#### ***Lavoro Agile***

(Art. 12 del CCNL 16.07.2024)

1. Ciascun dirigente stipula con Città Metropolitana di Roma Capitale un accordo individuale scritto per lo svolgimento dell'attività esclusivamente in modalità agile, di norma per un giorno a settimana, estensibile con giornate ulteriori non prestabilite ma occasionali, quando la prestazione resa al di fuori delle sedi di lavoro in circostanze diverse dal servizio in esterno, dalle missioni e dalle trasferte, sia necessario o efficace per l'Ente.

2. L'accordo individuale deve contenere: la durata, le modalità di svolgimento della prestazione e l'indicazione delle giornate da svolgere al di fuori delle ordinarie sedi di lavoro, di norma su base mensile, le modalità di recesso con relative ipotesi di giustificato motivo, l'indicazione delle fasce di contattabilità (sia telefonica che per e-mail), i tempi di riposo, le modalità di esercizio del potere direttivo del Datore di lavoro, l'impiego del dirigente a rispettare le prescrizioni ricevute in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

## **CAPO II**

### ***Disposizioni comuni su istituti normativi***

### **Art. 14**

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

(Art. 13 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, al raggiungimento degli obiettivi di gestione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane. Al solo fine di dimostrare la presenza in servizio è necessario effettuare almeno una registrazione negli appositi apparati di rilevazione delle presenze.

### **Art. 15**

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

(Art. 18 del CCNL 16.07.2024)

1. La dirigente, 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione ai sensi del 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 dirigente, 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 del CCNL del 17.12.2020. 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. 16**

### ***Unioni civili***

(Art. 15 del CCNL 17.12.2020)

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 del presente contratto 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. 17**

### ***Assenze retribuite***

(Art. 14 del CCNL 16.07.2024)

1. I dirigenti e il Segretario Generale hanno diritto di assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero compatibilmente con



le esigenze di servizio, a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, anche on-line, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;

b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della Legge n. 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso;

c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.

2. I dirigenti e il Segretario Generale hanno altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, compatibilmente con le esigenze di servizio, il congedo potrà essere fruito in diverso periodo.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente, ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed al segretario spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione.

#### **Art. 18**

##### ***Comunicazione dell'amministrazione in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio***

(Art. 15 del CCNL 16.07.2024)

1. Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comportamento maturato, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del CCNL del 17.12.2020, l'amministrazione provvede, almeno 60 giorni prima della scadenza del medesimo periodo di comportamento, a darne comunicazione al singolo dirigente o segretario, informando lo stesso che qualora intenda avvalersi della possibilità di cui al comma 2, dello stesso art. 20 del CCNL del 17.12.2020, deve farne formale richiesta.

2. Analoga comunicazione deve essere resa dall'Amministrazione almeno 60 giorni prima della scadenza del periodo di comportamento di cui all'art. 22, comma 1, del CCNL del 17.12.2020.

#### **Art. 19**

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

(Art. 16 del CCNL 16.07.2024)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità

di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comportamento, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital*, accessi ambulatoriali, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e *follow-up* specialistico. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.

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

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.

4. 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 precedente.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL 16.07.2024.

7. La presente disciplina ricomprende anche i casi di trapianti di organi e/o tessuti.

## **Art. 20**

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

(Art. 17 del CCNL 16.07.2024)

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 con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità di cui agli artt. 16, 17, 27-bis e 28, del d.lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, 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 per ciascun figlio 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, 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 di ciascun 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 congedo parentale, 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 almeno 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. 21**

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

1. Ai sensi della Legge n. 146/1990 e delle 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 delle 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 addetti ai servizi attinenti alla rete stradale per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di sicurezza stradale;

d) Dirigenti della Polizia locale della Città metropolitana per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;

e) Dirigenti del Dipartimento della Transizione Digitale per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di funzionalità e sicurezza informatica;

f) 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. 22<sup>l21</sup>**

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

1. Le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, sono espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili e alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati.

2. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto 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 di 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 manifestazioni di interesse alla assegnazione; assunte le manifestazioni 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.

### **CAPO III Formazione**

#### **Art. 23**

##### **Principi generali e finalità della formazione**

(Art. 30 del CCNL 16.07.2024)

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione dei dirigenti e del Segretario Generale, svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del

cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa, sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nelle amministrazioni;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la sicurezza, la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità del personale in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di sicurezza, qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo orientati al miglioramento della qualità dei servizi resi.

4. In relazione alle finalità di cui al comma 3, le amministrazioni prevedono forme di verifica dell'utile apprendimento e dell'impatto dell'azione formativa anche in termini di modifica dei comportamenti e di miglioramento dell'organizzazione.

5. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

6. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% <sup>[3]</sup>del monte salari relativo al personale destinatario del presente contratto. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

## **Art. 24**

### **Pianificazione strategica di conoscenze e saperi**

(Art. 31 del CCNL 16.07.2024)

1. Le Parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target e/o discipline di riferimento, al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutto il personale, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica e comportamenti etici.

2. Le amministrazioni, pianificano programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze per il personale nell'ambito della disciplina di inquadramento anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione. I programmi formativi debbono contenere obblighi di formazione per i responsabili della prevenzione della corruzione e trasparenza in materia di analisi e gestione del rischio corruttivo.

3. Le amministrazioni, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono, altresì, la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi e i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

4. 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, sono oggetto di confronto con le OO.SS. aziendali della dirigenza come previsto dall'art. 34 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

## **Art. 25**

### ***Congedi per la formazione***

(Art. 32 del CCNL 16.07.2024)

1. I congedi per la formazione dei dirigenti e del segretario disciplinati dall'art. 5 della Legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Al suddetto personale, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso l'Amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, il personale interessato ed in possesso della prescritta anzianità, dovrà presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intende svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'amministrazione può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;

b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del personale interessato, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire, motivatamente per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di tre mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

7. Al personale, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della Legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art 20 del CCNL 17.12.2020 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 22 del medesimo CCNL.

8. Il personale che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 7 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

## **CAPO IV**

### ***Disposizioni comuni su istituti economici***

#### **Art. 26**

##### ***Tutela Legale***

(Art. 24 del CCNL 16.07.2024)

1. L'Amministrazione, nella tutela dei propri interessi, ad istanza del dirigente o del Segretario Generale, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del medesimo per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interessi, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi di giudizio, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e agli accertamenti tecnici, compresi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio, facendo assistere il dirigente o il segretario da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

L'Amministrazione dovrà esigere dal dirigente o dal Segretario Generale eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al periodo precedente.

2. Qualora non operi il disposto del comma precedente e il dirigente/il Segretario Generale intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, il Dirigente/Segretario lo comunica tempestivamente all'Amministrazione, che può esprimere il suo motivato diniego entro e non oltre i successivi 15 giorni. In tal caso, il Dirigente/Segretario assumerà a proprio carico i relativi oneri che saranno rimborsati, relativamente al legale, in misura non inferiore ai parametri minimi ministeriali forensi alle condizioni di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021.

Il secondo periodo del presente comma si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 174/2016. Resta ferma, per tutti i procedimenti, la verifica di congruità della spesa. L'Amministrazione possono concedere anticipazioni del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.

3. Resta comunque ferma la possibilità per il personale di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'amministrazione, anche senza la previa comunicazione all'amministrazione di cui al comma 2. In tali casi e nel caso in cui l'amministrazione abbia comunicato il suo motivato diniego ai sensi del comma 2 ovvero nei casi in cui sia stata omessa la comunicazione di cui al comma 2, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

#### **Art. 27**

##### ***Welfare integrativo***

(Art. 26 del CCNL 16.07.2024)

1. Le Parti convengono che l'Amministrazione, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 29, provvederà allo stanziamento di risorse, pari a € 80.000,00, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore delle/dei dirigenti tra quelli previsti dall'art. 98 26 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021.

### **TITOLO III - DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI**

#### **Art. 28**

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

(Art. 31 del CCNL 17.12.2020)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa 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 da 2 a 6;

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto



dall'anno successivo. Il differenziale di retribuzione di posizione non concorre a formare la base di calcolo per la retribuzione di risultato del dirigente.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico **del fondo** per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

## **Art. 29**

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

(Artt. 57 del CCNL 17.12.2020 e 39 CCNL 16.07.2024)

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 CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, ivi comprese quelle di cui all'art. 39 del medesimo CCNL e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del predetto 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 Area Funzioni Locali 2019-2021, 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. 43 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021;

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 Area Funzioni Locali 2016-2018, oltreché 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 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. Al finanziamento della retribuzione di risultato è destinato il 20% delle stesse.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 31, comma 3, eventuali risorse finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione che, nell'anno di competenza, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Fatte salve le disponibilità di cui all'art. 27 e le previsioni di cui all'art. 35, comma 6, qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate al finanziamento della 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. 30**

#### ***Ripartizione del fondo***

1. Per l'esercizio finanziario 2025 il fondo, aggiornato al nuovo importo di euro 3.893.854,96 in applicazione del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 e nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, è così ripartito:

a) la somma di euro 2.939.219,92, pari al 75,48% del totale, è destinata alla retribuzione di posizione;

b) la somma di euro 954.636,04, pari al 24,52% del totale, è destinata alla retribuzione di risultato.

2. Per le annualità successive il fondo sarà determinato sulla base delle previsioni dell'art. 9-bis del d. l. n. 78/2010, dell'art. 23 del d.lgs. n. 75/2017 e del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, procedendo al relativo ricalcolo ed aggiornamento anche in base alle normative nel tempo vigenti.

3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 31, comma 3, per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 28, la quota annualmente destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni, fermo restando la destinazione allo stesso di almeno il 15% del Fondo complessivo.

### **Art.31**

#### ***Retribuzione di posizione***

1. La quantificazione degli importi delle retribuzioni di posizione è fondata su un criterio ordinamentale, in ragione della collocazione delle strutture nella macrostruttura dell'ente, del diverso ruolo verticistico, per strategicità e trasversalità nelle singole posizioni dirigenziali con carattere di gradualità piramidale differenziata in base alla maggiore complessità dell'articolazione organizzativa interna.

2. I valori economici delle retribuzioni di posizione delle posizioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 27, comma 5, del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006, al netto di eventuali incrementi introdotti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, sono così determinati:

Fascia di posizione dirigenziale	Valore economico	Nuovo valore economico dal 1° settembre
FASCIA 4	€ 76.780,00	€ 80.000,00
FASCIA 3	€ 62.280,00	€ 67.000,00
FASCIA 2	€ 48.780,00	€ 53.000,00
FASCIA 1	€ 30.780,00	€ 31.000,00

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate prioritariamente all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art.28 del presente contratto.

Ai fini del periodo precedente, in caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

### **Art. 32**

#### ***Retribuzione di risultato***

(art. 57 del CCNL 17.12.2020- Art. 48, comma 1, lett. b) del CCNL 16.07.2024)

1. Ai Direttori di Dipartimento o Ufficio equiparato o Hub e ai Dirigenti di Servizio, per effetto della assegnazione di competenze complesse alle strutture sarà corrisposta una indennità di risultato fino ad un importo massimo del 30% del valore della posizione attribuito alla struttura ricoperta, previa valutazione degli obiettivi raggiunti.

2. La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nei limiti dell'importo massimo definito dal vigente contratto, avverrà a seguito di valutazione annuale e l'ammontare effettivo, determinato dal Servizio competente in materia di trattamento economico del personale sulla base degli esiti della predetta valutazione annuale sarà rapportato alla percentuale del risultato raggiunto secondo il seguente schema, fermo restando che l'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire solo a seguito di una valutazione positiva (da 60 punti).

Livelli di performance	Punteggio assegnato nell'Anno	Importo della retribuzione assegnato (espresso in percentuale dell'importo massimo previsto)
Livello 1	inferiore a 60 punti	0%
Livello 2	da 60 al 70,99 punti	70%
Livello 3	dal 71 al 80.99 punti	80%
Livello 4	da 81 a 90,99 punti	90%
Livello 5	da 91 a 100 punti	100%

3. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei proposti organi di controllo gestionale e strategico con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

4. In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, per ciascun anno, relativamente alla somma degli incarichi allo stesso conferiti non può eccedere la misura massima dell'80% della retribuzione di posizione massima.

5. Ai sensi dell'art. 30, comma 3, la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art.28 del presente contratto.

6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001 in tema di responsabilità dirigenziale, il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente disciplina i criteri in base ai quali si considera negativa la valutazione della performance, non solo ai fini della mancata corresponsione della retribuzione di risultato, ma anche dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e del licenziamento disciplinare, secondo quanto previsto dall'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001.

### **Art. 33**

#### **Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**

(art. 23 CCNL 16.07.2024)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti e dal Segretario Generale, 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.

2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, le Parti concordano nell'individuare nel numero massimo di 7 unità di personale con qualifica dirigenziale che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, i beneficiari dell'attribuzione di una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%.

3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita secondo la graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance ottenute in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'anno di riferimento.

4. In caso di parità, salvo il caso in cui le residue disponibilità del fondo di cui all'art. 29 consentano l'attribuzione della maggiorazione a tutte/i le/i dirigenti ex aequo, l'attribuzione spetta al dirigente che ha ottenuto la media dei punteggi più alta nelle valutazioni della performance conseguite nei due anni antecedenti l'anno oggetto di valutazione. In caso di ulteriore parità, l'attribuzione spetta al Dirigente con la più alta anzianità di servizio.

5. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

6. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al presente articolo avverrà a consuntivo unitamente alla liquidazione della retribuzione di risultato di cui al precedente art.33.

#### **Art. 34<sup>l61</sup>**

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

(Art. 35, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 16.07.2024)

1. Ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 43, comma 2, e 35, comma 1, lett. e), del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, in sede di contrattazione collettiva integrativa è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'art. 43 CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

2. Al dirigente titolare di incarico dirigenziale, ad esclusione della/del Direttrice/Direttore del Dipartimento della Transizione Digitale, cui è formalmente conferito l'incarico di RTD è attribuito un ulteriore importo pari al 10% a titolo di retribuzione di risultato, calcolato sulla retribuzione di posizione dell'incarico principale.

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

#### **Art. 35**

##### ***Onnicomprensività del trattamento economico***

(art. 43 CCNL 16.07.2024)

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

2. Ai sensi degli artt. 35 comma 1, lett. e), del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 e 57, comma 2, lett. b), del CCNL 17.12.2020, in conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge quali gli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nell'anno in cui sono accertate ed incassate ovvero, per gli incentivi alle funzioni tecniche, nell'anno in cui gli incentivi possono essere liquidati e sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. I compensi professionali dovuti ai dirigenti avvocati dell'Avvocatura della Città Metropolitana di Roma Capitale, che abbiano effettivamente prestato attività professionale, sono erogati nel rispetto delle modalità di cui all'art. 9 del d. l. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, con la Legge n. 144/2014. Tali compensi sono determinati secondo i criteri e le modalità definiti dall'Amministrazione, previa contrattazione collettiva integrativa in attuazione dell'art. 9 del predetto d. l. n. 90/2014.

4. I compensi destinati all'Avvocatura a seguito di pronunce favorevoli sia quando le spese siano poste a carico della controparte sia in caso di compensazione delle stesse non rilevano ai fini della determinazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, ma devono rispettare il limite di cui all'art. 9, comma 6, del d. l. n. 90 del 2014 come convertito, con modificazioni, con la Legge n. 114/2014.

5. Resta fermo, per tutti i compensi professionali spettanti ai dirigenti avvocati, il rispetto dei limiti contenuti nell'art. 9 del d. l. n. 90 del 2014 convertito dalla Legge n. 114/2014.

6. Le Parti convengono di adottare un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale della retribuzione di risultato del personale dirigente di cui all'art. 32 in presenza di fasce di valore relative alla somma dei compensi percepiti ai sensi del presente articolo secondo il seguente schema:

Importi specifici compensi di legge	% abbattimento retribuzione di risultato
da 5.000,00 a fino a 10.000,00	5%
superiore a 10.000,00 e fino a 20.000,00	10%
superiore a 20.000,00 e fino a 30.000,00	20%
superiore a 30.000,00 e fino a 40.000,00	30%
superiore a 40.000,00 e fino a 50.000,00	40%
superiore a 50.000,00	45%

Eventuali risorse che, nell'anno di competenza, residuino per effetto del predetto sistema di perequazione possono essere destinate, in corso d'anno, all'incremento delle risorse destinate alla concessione dei benefici di cui all'art. 27.

7. In fase di prima applicazione, le Parti si riservano di verificare, entro il 28 febbraio 2026, in sede di Organismo paritetico per l'innovazione, gli effetti dell'applicazione delle previsioni del presente articolo.

## **Art. 36**

### ***Incarichi dirigenziali ad interim e aggiuntivi***

*(Art. 35, comma 1, lett. c) e 39 del CCNL 16.07.2024)*

1. Ai sensi dell'art. 40, comma 3, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo massimo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. Ai sensi dell'art. 64 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, per lo svolgimento di incarichi con cui, formalmente e in conformità all'ordinamento dell'Ente, è affidata al Segretario Generale la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, al medesimo è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo massimo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico. Tale importo è posto a carico delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

3. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato al dirigente o al Segretario Generale avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui all'art. 32 del presente contratto e sarà corrisposta per incarichi ad interim ricoperti per un periodo continuativo superiore a trenta giorni.

4. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare, di norma, l'unità.

5. Qualora l'incarico *ad interim* dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

6. Al Dirigente al quale sia stato conferito, per un periodo continuativo superiore a trenta giorni, l'incarico aggiuntivo di Vice Ragioniere Generale, di Vice Direttore Generale, di Vice Segretario Generale Vicario o di Vice Segretario Generale viene riconosciuto un ulteriore importo pari al 10%, a titolo di retribuzione di risultato, calcolato sulla retribuzione di posizione dell'incarico principale, previa valutazione degli obiettivi raggiunti. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui all'art.32 del presente contratto ricoperti.

## **Art. 37**

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

*(Art. 41 del CCNL 16.07.2024)*

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 nelle strutture della Polizia Metropolitana e quantificata in misura pari al 20% della retribuzione di risultato, è utilizzata a titolo di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio versati ai sensi dell'art. 41 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 38**

##### ***Trattamento economico del personale in distacco sindacale***

(Art. 44 del CCNL 16.07.2024)

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'art. 61 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021:

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 90% 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. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

### **SEZIONE SEGRETARIO GENERALE**

#### **Art. 39**

##### ***Retribuzione di posizione del Segretario Generale***

(Art 60 del CCNL 16.07.2024)

1. Ferma l'applicazione dell'art. 60, comma 5, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, la misura della retribuzione di posizione del Segretario Generale è determinata sulla base dei seguenti criteri:

	Criterio	Punteggio
A	Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 12.12.2020	50



B	Attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	30
C	Situazioni di oggettivo disagio del contesto organizzativo connesse a carenze di organico ed alla reintegrazione post Legge n. 56/2014 delle risorse finanziarie ed umane	20

2. La misura dell'indennità, determinata in misura percentuale sulla base del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui sopra, spetta al Sindaco Metropolitano con il supporto tecnico del Nucleo di Controllo Strategico ed è stabilita con decreto del Sindaco Metropolitano. L'importo massimo della stessa ai sensi dell'art. 60 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 è pari a € 64.486,96 con una maggiorazione ex art. 60, comma 3, del medesimo CCNL, non superiore al 15% del predetto importo, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017.

3. Resta ferma l'applicazione dell'art. 60, comma 5, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, che prevede il riconoscimento della differenza tra la retribuzione di posizione del Segretario Generale e quella stabilita per la posizione dirigenziale più elevata nell'ente di cui all'art 31, comma 2, del presente contratto.

#### **Art. 40**

##### ***Retribuzione di risultato del Segretario Generale***

(Art 61 del CCNL 16.07.2024)

1. In applicazione all'art. 61, comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021, viene destinato un importo non superiore al 10% del monte salari percepito nell'annualità oggetto di valutazione nel rispetto dei limiti della capacità di spesa della Città Metropolitana di Roma Capitale e dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 nel suo complesso.

2. In stretto collegamento con l'istituto dell'allineamento economico già applicato per la retribuzione di posizione e considerata la complessità organizzativa insita nell'ente metropolitano, per la retribuzione di risultato del Segretario Generale ai sensi dell'art. 61 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 viene previsto l'allineamento all'effettiva retribuzione di risultato più elevata, con esclusione della maggiorazione prevista dall'art. 23, co.2, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021. Così determinata la misura massima della retribuzione di risultato del Segretario Generale, l'effettivo importo della stessa sarà consequenziale alla valutazione della performance espletata secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione (SMVP) e non eccedente la misura massima di cui al comma 1.

## **TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 41**

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

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche.

2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

3. Nel caso di iniziativa 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 di 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. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021.

#### **Art. 42**

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

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si applicano le norme dei contratti collettivi nazionali per l'Area della Dirigenza delle Funzioni Locali, dei contratti integrativi della dirigenza della Città Metropolitana di Roma Capitale se compatibili, nonché del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di Città Metropolitana di Roma Capitale nel testo vigente.