

**COMUNE DI VERONA****CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA 2024 - 2026  
ACCORDO FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO  
ANNO 2024**

Premesso che:

- a) in data 05/12/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Funzioni Locali Dirigenza 2024 – 2026 e Accordo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Anno 2024;
- b) in data 16/12/2024 (nota P.G. n. 467350 del 16/12/2024) il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato e certificato la compatibilità dei costi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Funzioni Locali Dirigenza 2024 – 2026 e dell'accordo integrativo con i vincoli di bilancio e i CCNL vigenti (ipotesi di accordo inviata in data 10/12/2024, in allegato a nota P.G. Comune di Verona n. 458028/2024);
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 1343 in data 20/12/2024 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza - Accordo per l'Anno 2023.

In data **20/12/2024** nella sede del Comune di Verona, Piazza Bra 1 ha avuto luogo la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Funzioni Locali Dirigenza 2024 – 2026 e Accordo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Anno 2024 da parte del Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica:

**Delegazione trattante di parte pubblica:**

FIRMATO.....Direttore Generale (Presidente)  
FIRMATO.....Coordinatore dell'Area Risorse Economiche (componente)  
FIRMATO.....Dirigente Direzione Risorse Umane (componente)

**Delegazione trattante di parte sindacale****Per le Rappresentanze Sindacali Dirigenza:**

DIREL .....FIRMATO .....  
CGIL – FP..... FIRMATO.....  
FEDIR .....FIRMATO.....

**Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:**

FIRMATO ..... FEDIRESTS  
FIRMATO ..... C.I.S.L. – F.P.  
FIRMATO ..... C.G.I.L. – F.P.  
FIRMATO..... UIL FPL  
FIRMATO ..... U.N.S.C.P.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA  
2024-2026  
ACCORDO FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2024**

Ipotesi di accordo sottoscritta in data 05/12/2024

Sottoscrizione definitiva in data 20/12/2024

Gli enti locali adeguano i contratti collettivi decentrati vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

In data 16 luglio 2024 l'ARAN e la Parte sindacale hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021, i cui effetti, sia per la parte giuridica che economica, decorrono dalla data di stipulazione.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 1197 del 22/11/2024 è stata costituita la Delegazione trattante di parte pubblica per il Contratto Collettivo Integrativo per l'Area della Dirigenza del Comune di Verona.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 1148 del 12/11/2024 sono state approvate le linee di indirizzo cui la Delegazione trattante di parte pubblica si è conformata in sede di negoziazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'area della Dirigenza del Comune di Verona 2024-2026.

Con Determinazione Dirigenziale n. 5661 del 25/11/2024 è stata approvata la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, ai sensi del CCNL 17/12/2020, così come integrato dall'art. 39 del CCNL 16/07/2024 - Area Funzioni Locali – Dirigenza.

Ciò premesso, oggi 04/12/2024, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16/07/2024, si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale.

In data 05/12/2024 è stata sottoscritta la Preintesa al Contratto Collettivo Decentrato integrativo - Area Funzioni Locali Dirigenza 2024/2026.

Con nota P.G. n. 467350 del 16/12/2024 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla Preintesa.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 1343 del 20/12/2024 è stato autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo - Area Funzioni Locali Dirigenza 2024-2026.

## **INDICE**

- Articolo 1** - Ambito di applicazione e decorrenza
- Articolo 2** - Servizi minimi essenziali
- Articolo 3** - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato
- Articolo 4** - Criteri per il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Articolo 5** - Clausola di salvaguardia economica
- Articolo 6** - Rivalutazione della retribuzione di posizione
- Articolo 7** - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
- Articolo 8** - Compensi professionali degli avvocati
- Articolo 9** - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale
- Articolo 10** - Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato
- Articolo 11** - Retribuzione degli incarichi *ad interim*
- Articolo 12** - Formazione dei Dirigenti
- Articolo 13** - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
- Articolo 14** - Salute e sicurezza nel luogo di lavoro
- Articolo 15** - Interpretazione autentica del CCDI
- Articolo 16** - Disposizioni finali e disapplicazioni

**Allegato n.1-** Ripartizione del Fondo risorse decentrate 2024

Con il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si recepiscono automaticamente e senza necessità di una loro trascrizione gli istituti contrattuali di nuova definizione già puntualmente disciplinati nel CCNL, si confermano gli istituti non oggetto di novazione ma tutt'oggi vigenti rinvenibili in Contratti Nazionali precedenti e si integrano e/o aggiornano quelli di nuova o vecchia definizione oggetto di contrattazione decentrata.

## **ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA**

1. Il presente contratto sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/07/2024 Area Funzioni locali ha durata triennale, disciplina tutte le materie su cui il citato contratto e le precedenti disposizioni contrattuali nazionali non disapplicate o sostituite dallo stesso prevedono la contrattazione decentrata e si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato in servizio presso il Comune di Verona, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.
2. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett a), che sono negoziate con cadenza annuale.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva e conservano, salvo diversa indicazione in esso contenuta, la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.
4. Le parti si riservano di riaprire la contrattazione in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo, nonché in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area Funzioni Locali - Dirigenza.

## **ART. 2 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI**

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 07/05/2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali, sono esonerati dal diritto di sciopero i titolari dei servizi indicati nell'art. 2, comma 1 limitatamente alle prestazioni indispensabili indicate nell'art. 2, comma 2, dell'accordo collettivo nazionale del 19/09/2002.

## **ART. 3 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (art. 57 CCNL 17/12/2020 e art. 39 CCNL 16/07/2024)**

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020 e dall'art. 39 del CCNL 16/07/2024 - entro i limiti finanziari

previsti dalla vigente normativa in materia e sono annualmente oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali per quanto attiene alla loro destinazione.

2. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, del presente contratto integrativo (Allegato n. 1).

#### **ART. 4 - CRITERI PER IL RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16/07/2024)**

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è collegata alla collocazione strategica della funzione dirigenziale nella struttura organizzativa. Il valore economico della retribuzione di posizione è determinato sulla base del sistema di pesatura adottato dall'Ente.

2. Qualora, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, vengano apportate modifiche organizzative che incidono solo su alcune posizioni dirigenziali con riferimento alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, senza modificare l'assetto strutturale complessivo, la Giunta comunale, su proposta del Direttore Generale, procede alla pesatura della retribuzione di posizione esclusivamente con riferimento alle posizioni dirigenziali interessate in modo diretto ai cambiamenti organizzativi.

3. Il Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 con gli incrementi previsti dall'art. 39 del CCNL 16/07/2024 è destinato annualmente per una quota almeno del 15% a retribuzione di risultato, da ripartirsi previa valutazione della performance dei dirigenti. La suddetta quota potrà essere rivista annualmente in sede di contrattazione decentrata.

4. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno incrementate per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente.

5. Con il presente contratto decentrato integrativo le parti, ai fini ricognitori, prendono atto:

a) degli interventi di riorganizzazione attivati nell'ente e approvati con deliberazioni della Giunta Comunale in sede di revisione della Macrostruttura e con riflessi sull'assetto delle responsabilità dirigenziali e della relativa complessità gestionale;

b) del potenziamento quali-quantitativo, di sviluppo, innovazione e miglioramento intervenuti nell'ambito dell'Ente dei servizi esistenti, come risultanti dal P.I.A.O.;

c) dell'aumento di competenze e responsabilità delle singole posizioni dirigenziali in relazione ai processi di riorganizzazione attivati e in corso con parziale, ridimensionamento negli anni del personale con qualifica dirigenziale.

**ART. 5 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16/07/2024)**

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 17/12/2020.

2. In considerazione dei rilevanti processi di riorganizzazione che stanno interessando l'Ente, le parti concordano che l'importo attribuito a titolo di differenziale sia tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi 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.

3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore corrispondente al nuovo incarico trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020, con prioritaria copertura tramite:

- a) le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b) somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
- d) qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17/12/2020.

4. Il presente articolo non si applica nei casi previsti dall'art. 31, comma 6 e comma 7 del CCNL 17/12/2020.

**ART. 6 - RIVALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

1. Le parti prendono atto e concordano che:

- i rilevanti processi e percorsi di riorganizzazione intervenuti a seguito della approvazione della nuova struttura organizzativa (delibere della Giunta Comunale n. 1188/2022, n. 1239/2022, n. 38/2023, n. 1128/2023, n. 832/2024 e n. 1178/2024) hanno comportato un



significativo ampliamento del grado di responsabilità e della capacità gestionale della dirigenza;

- si sono conseguentemente realizzati i presupposti:

➤ per l'incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. e) CCNL 17/12/2020 e ai sensi dell'art. 39 del CCNL 16/07/2024 - Area Funzioni Locali – Dirigenza in relazione ai processi di riorganizzazione e di incremento quali-quantitativo dei servizi.

2. La relativa quantificazione, alla luce dei processi di riorganizzazione, delle accresciute competenze e delle dinamiche assunzionali, viene determinata nel limite previsto dall'art. 23, comma 2 del Decreto Legislativo 75/2017.

3. Annualmente si procede all'accertamento delle condizioni legittimanti il mantenimento del finanziamento di risorse aggiuntive ex art. 57, comma 2, lett. e) CCNL 17/12/2020 e ai sensi dell'art. 39 del CCNL 16/07/2024 - Area Funzioni Locali – Dirigenza per l'eventuale incremento del valore di posizione nel caso di nuovi processi di riorganizzazione che interessino singole funzioni dirigenziali.

#### **ART. 7 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/07/2024)**

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua una valutazione positiva, ripartendo proporzionalmente la retribuzione di risultato sulla base dei punteggi massimi conseguibili in ciascuna sezione della scheda di valutazione allegata al SMVP vigente.

2. Al 10% dei dirigenti in servizio al 31 dicembre dell'anno soggetto a valutazione, che conseguano le valutazioni più elevate, è attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate a detta componente retributiva.

3. In caso di parità la maggiorazione è attribuita al dirigente che nell'anno precedente non è stato destinatario di maggiorazione e in caso di ulteriore parità a quello che ha ricevuto la valutazione di performance più elevata nell'anno precedente e in caso di ulteriore parità al dirigente con maggiore età anagrafica.

4. Il valore della retribuzione di risultato è rapportato al numero di giorni di servizio.

**ART. 8 - COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI (art. 27 e art. 35, comma 1, lett. h) CCNL 16/07/2024)**

1. Le parti si danno atto che, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati sono quelli disciplinati dal regolamento dell'Avvocatura comunale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 61 del 01/03/2016 e successive modifiche.

**ART. 9 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIRIGENTE IN DISTACCO SINDACALE (art. 35, comma 1, lett. i) e art. 44 CCNL 16/07/2024)**

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44 comma 1, lett. b) del CCNL 16/07/2024, è quantificato nel 70% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui art. 57 del CCNL 17/12/2020, al netto di compensi per incarichi *ad interim* e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. La quota dell'elemento retributivo di cui al comma precedente viene interamente erogata, ai sensi dell'art. 44, comma 3, del CCNL 16/07/2024, con carattere di fissità e periodicità mensile.

**ART. 10 - UTILIZZO DELLE RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E CORRELAZIONE TRA I SUDDETTI COMPENSI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (art. 35, comma 1, lett. e) e art. 43 CCNL 16/07/2024)**

1. Le parti convengono, ai sensi dell'art. 43 CCNL 16/07/2024, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, abbia 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, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze per conto dell'Ente.

2. 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, con le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. b) del CCNL 17/12/2020.

3. La retribuzione di risultato dovuta a ciascun dirigente che risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge sarà erogata secondo la percentuale prevista dalla seguente tabella:

<b>FASCE (per scaglioni)</b>	<b>QUOTA</b>
da 0 a 5.000	100 %
da 5.001 a 20.000	50%
oltre 20.000	20%

4. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 43 del CCNL 16/07/2024, una quota del 50% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residua confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

**ART. 11 - RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI AD INTERIM (art. 35, comma 1, lett. c) e art. 40 CCNL 16/07/2024)**

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente affidati in conformità all'ordinamento, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettiva sostituzione ed in base alla risultanza della valutazione validata dal Nucleo di Valutazione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. Non possono essere conferiti più di due incarichi ad interim.

3. A far data dalla decorrenza della nuova macrostruttura come stabilito dal punto 5 del dispositivo della deliberazione di Giunta Comunale n. 1238 del 27/12/2022 non sono più previsti gli incarichi ad *interim* direttore di Area, in quanto non configurabili come autonome posizioni dirigenziali, ma come incarichi aggiuntivi di coordinamento.

4. In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

5. Ai sensi dell'art. 64 del CCNL 16/07/2024 per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario 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 determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico - come sopra stabilita dal comma 1 del presente articolo.

6. L'importo derivante dall'applicazione del comma precedente deve essere comunque collegato alla performance del Segretario ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

## **ART. 12 - FORMAZIONE DEI DIRIGENTI**

1. Le parti convengono che la formazione dei dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

2. Il Comune di Verona assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

A tale proposito, ai/alle dirigenti è affidato un ruolo centrale nel processo di innovazione nell'organizzazione del lavoro mediante la promozione e lo sviluppo dei processi di digitalizzazione, sia come fruitori di alta formazione in materia, sia come facilitatori dell'aggiornamento del personale assegnato.

3. Nel contesto dei suddetti processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, le parti condividono altresì l'importanza di realizzare interventi a favore dello scambio delle conoscenze, competenze ed esperienze maturate nel tempo dalla dirigenza già in servizio a favore del personale dirigente neoassunto. Pertanto le parti promuovono l'attività di affiancamento tra dirigenti esperti e neoassunti, per favorire ed accelerare l'instaurarsi del rapporto di fiducia reciproca, nel quale il dirigente mentore contribuisce a trasferire al dirigente neoassunto la cultura e la missione dell'Amministrazione e la consapevolezza dei ruoli da assolvere, con i criteri di cui all'art. 20 del CCNL 16/07/2024.

4. Le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con gli interessati e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.

## **ART. 13 - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16/07/2024)**

1. Le parti convengono che definiranno e disciplineranno, ai sensi e in conformità con le previsioni di cui all'art. 26 del CCNL 16/07/2024, nell'ambito di un successivo accordo, le misure del Welfare integrativo in favore del personale cui si applica il presente contratto.

**ART. 14 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (art. 35, comma 1, lett. I) CCNL 16/07/2024)**

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008, oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione della Direzione Generale, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

**ART. 15 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL 16/07/2024 e dall'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001.  
L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
2. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

**ART. 16 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI**

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica.
2. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.
3. Le parti si impegnano entro il 30 aprile 2025 a definire l'ambito di applicabilità dell'art. 35, comma 1, lett. c) del CCNL Area Funzioni Locali 16/07/2024 e di ridefinire la clausola di perequazione prevista dall'art. 10, comma 3 del presente CCDI.

## ALLEGATO N.1: TABELLA DESTINAZIONE RISORSE FONDO AREA FUNZIONI LOCALI

<b>PREVISIONE utilizzo Fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2024</b>	
Fondo risorse stabili	1.619.365,75
Fondo risorse variabili	354.860,33
Compensi avvocatura (art. 9, comma 3, L. 114/2014)	15.000,00
Quote progettazione - ad esaurimento (art. 92, commi 5-6, D.Lgs. 163/2006)	15.000,00
<b>Totale Fondo</b>	<b>2.004.226,08</b>
Retribuzione posizione*	1.619.365,75
Retribuzione di risultato	334.860,33
Compensi professionali avvocatura ( art. 9, comma 6, L. 114/2014)	20.000,00
Compensi avvocatura (art. 9, comma 3, L. 114/2014)	15.000,00
Quote progettazione - ad esaurimento (art. 92, commi 5-6, D.Lgs. 163/2006)	15.000,00
<b>Totale Fondo</b>	<b>2.004.226,08</b>

\* Eventuali risorse destinate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia possibile utilizzare integralmente per tali finalità incrementano, per il medesimo anno, le somme destinate a retribuzione di risultato (art. 57, comma 3, CCNL 17/12/2020).

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI  
PARTE PUBBLICA

Direttore Generale Dott. Luciano Gobbi  
FIRMATO.....

Coordinatore dell'Area Risorse Economiche  
Dott.ssa Maria Sacchetti  
FIRMATO.....

Dirigente Direzione Risorse Umane  
Dott. Nicola Rinaldi  
FIRMATO.....

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI  
PARTE SINDACALE

Per le Rappresentanze Sindacali Dirigenza:

DIREL FIRMATO.....

FP CGIL FIRMATO.....

FEDIR FIRMATO.....

Per le OO.SS. Area Dirigenza:

FEDIRETS FIRMATO.....

CISL – FP FIRMATO.....

FP CGIL FIRMATO.....

UIL FPL FIRMATO.....

U.N.S.C.P. FIRMATO.....

\* L'originale cartaceo è conservato agli atti dell'ufficio

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano ad avviare il confronto entro il 30/06/2025 sui 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, come previsto dall'art. 34, comma 1 lett. g) del CCNL 16/07/2024.