

Comune di LEGNAGO (VR)

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE
ACCORDO ANNUALE SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ANNO 2025 E
SUI CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

In data 19/09/2025 alle ore 9,00 presso la residenza municipale del Comune di Legnago, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale - Maurizio Lucca	P ☒ A []
Componente	Dirigente di settore – Stefania Crescenzo	P ☒ A []
Componente	Dirigente di settore – Milena Mirandola	P ☒ A []
Componente	Dirigente di settore – Giacomo Masiero	P ☒ A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP	GERI VALENTINO	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	MAZZONI STEFANO	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale CSA	CAVEDINI NICOLA	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL	BOGNIN MARCO	P [] A ☒
R.S.U. aziendale	CORSO MICHELA	P [] A ☒
	SAMMARTINO OTTAVIA	P [] A ☒
	OLIVIERI GIULIA	P ☒ A []
	MORA DOMENICO	P ☒ A []
	BRISIGHELLA MARIA ELENA	P ☒ A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente - accordo annuale sui criteri di ripartizione delle risorse anno 2025 e sui criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

Qualora a seguito del procedimento di approvazione e sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo non risultassero apportate modifiche e/o integrazioni al presente testo, **le parti autorizzano**, in nome e per conto di ciascuna di esse, il Presidente della delegazione trattante a sottoscrivere in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente - accordo annuale sui criteri di ripartizione delle risorse anno 2025 e sui criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo sottoscritto in data 19/09/2025;

[Handwritten signatures and initials of the representatives of the delegations, including CGIL, CISL, and FP CGIL.]

Vista la certificazione positiva del Collegio dei revisori dei conti in data 09/10/2025 pervenuta al protocollo generale dell'Ente in data 13/10/2025 prot. 50801, espressa ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n° 165/2001 in merito alla relazione illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo personale non dirigente anno 2025;

Vista la deliberazione di Giunta n. 153 del 14/10/2025, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CDI

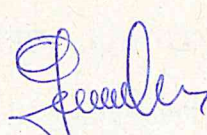
SOTTOSCRIVE

in via definitiva il testo del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente - accordo annuale sui criteri di ripartizione delle risorse anno 2025 e sui criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, sottoscritto dalle parti in data 19/09/2025.

Data 14/10/2025




IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE

   
ASL FP   
Vg Giulia Oliveri

Premesso che:

- in data 16/11/2022, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali 2019-2021;
- l'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022, individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art. 8, comma 1, del CCNL 16/11/2022, dispone che "il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale";
- in data 17/10/2023 è stato sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Integrativo normativo 2023 – 2025 – economico 2023;
- si rende necessario provvedere alla sottoscrizione dell'Accordo annuale sui criteri di ripartizione delle risorse Anno 2025 e sui criteri generali per il riconoscimento delle misure di welfare integrativo introducendo integrazioni al Contratto Collettivo Integrativo Triennale sottoscritto in data 17/10/2023

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Capo I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 1

Applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente accordo di applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato ivi compreso il personale in posizione di comando e distacco.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa decorrenza espressamente prevista.
3. Il presente accordo disciplina le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 16/11/2022 funzioni locali.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi già sottoscritti, in quanto coerenti con le norme vigenti, nonché con quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e misurazione della performance.
5. Il presente accordo integra e modifica per la parte economica per l'anno 2025 nonchè il contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2023 -2025 stipulato in data 17/10/2023;

Art. 2

Costituzione del risorse del fondo

1. L'importo del Fondo risorse decentrate viene determinato annualmente secondo i criteri stabiliti dall'art. 79 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.
2. La costituzione del Fondo viene formalizzata annualmente, distinguendo "componente stabile" e "componente variabile".
3. Il Fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente per l'anno 2025 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 435 dell' 11/06/2025 integrato con determinazione dirigenziale n. 657 del 03/09/2025 e certificato da ultimo con verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 16 del 18/08/2025 adottate a seguito

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

[Stamps: CISI FP, FP CCIL, and a circular stamp with the text "CCIL"]

[Handwritten signature: Giulia Ulivieri]

delle linee di indirizzo impartite dall'amministrazione con deliberazione di G.C. n. 61 del 15/04/2025 e n. 123 del 29/07/2025;

Art. 3
Ripartizione del fondo risorse decentrate

1. Il totale delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, per l'anno 2024, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 80 del medesimo CCNL, nelle forme precisate nell'allegato A).

Art. 4
Progressione economica all'interno delle aree – Differenziali stipendiali

1. Si confermano i criteri per la definizione delle procedure di progressione economica dell'area definiti nel CCI Triennale 2023-2025 sottoscritto in data 17/10/2023.
2. Per l'anno 2025 è destinata la somma di euro 20.000
3. Per l'anno 2025, il numero dei differenziali è definito nel 50% rispetto al totale del personale avente diritto alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, in ciascuna area (Funzionari, Istruttori, Operatori esperti, Operatori), con arrotondamento per difetto e comunque nel limite delle risorse stanziare ed in coerenza con i criteri stabiliti nell'accordo sopra citato. Le parti concordano consensualmente che gli eventuali resti verranno attribuiti, comunque fino al raggiungimento del limite massimo, al primo degli esclusi delle aree ove si è generato il resto, con la valutazione media più elevata.

Art. 5
Premi correlati alla performance

1. L'importo complessivo per la performance è pari a € 320.345 e risulta finanziato per € 185.000 dalla parte variabile del fondo e per € 135.345,00 dalla parte stabile. Tale importo è destinato ai seguenti fini:

a) Premi correlati alla performance individuale

Le parti concordano di destinare a tale istituto una quota pari al 30% delle risorse disponibili a tale istituto per un importo complessivo di € 96.103

Il premio teorico spettante per ciascuna area viene fissato in:

Area Operatori e Operatori esperti	540
Area Istruttori	690
Area Funzionari ed elevate qualificazioni	840

L'importo sarà destinato sulla base dei criteri e delle modalità definiti nel sopra citato accordo e nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

b) Premi correlati alla performance organizzativa

Le parti concordano di destinare a tale istituto la quota di € 224.242 pari al 70% dell'importo complessivo

Il premio teorico spettante per ciascuna area viene fissato in:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "morebmen", "H", "Gualdy", "usu", "D", "FP CGIL", "V", "Giulia Oliveri", and a vertical "CCM" on the right.]

Area Operatori e Operatori esperti	1.260
Area Istruttori	1.610
Area Funzionari ed elevate qualificazioni	1.960

2. Come previsto nell'accordo 17/10/2023 l'erogazione di questo premio avverrà in relazione all'esito della valutazione della performance condotta dal Dirigente di Settore competente con le modalità stabilite nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le somme di parte fissa non integralmente utilizzate a titolo di performance costituiscono economie e saranno destinate alla parte variabile del Fondo per l'anno 2026.

Art. 6

art. 18 CCDI 17/10/2023 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Le parti consensualmente concordano di modificare l'art. 18 comma 4 del CCDI 17/10/2023 elevando a € 4.000 annui lordi il valore massimo dell'indennità di specifiche responsabilità per il personale dell'area funzionari ed elevate qualificazioni incaricato di specifiche responsabilità connesse all'esercizio di compiti specifici legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica dell'Ente.

Art.7

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, al finanziamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio¹ in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Si conferma per l'anno 2025 il valore di € € 29.000

Capo II – WELFARE INTEGRATIVO

Art. 8

Individuazione delle risorse destinate a welfare integrativo

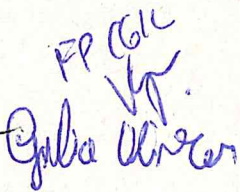
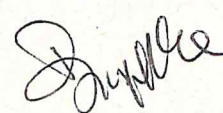
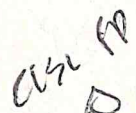
1. Le somme a disposizione per le misure di welfare integrativo ammontano per l'anno 2025 a € 50.000. I predetti importi sono così finanziati:
 - € 30.000 dalle disponibilità di nuove risorse di parte stabile destinate dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis del D.L. 14 marzo 2025 n. 25 convertito con modificazioni nella Legge 69/2025 (c.d. decreto PA);
 - € 20.000 dall'utilizzo di quota parte del Fondo delle risorse stabili disponibile.
2. Le predette risorse sono destinate agli utilizzi meglio specificati nel successivo art. 9 e nell'importo massimo concedibile indicati nel presente CCI.
3. Eventuali somme non utilizzate, rilevate a consuntivo, incrementeranno una tantum le risorse dell'esercizio successivo.

1 Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

Art. 9 Aventi diritto

1. Il personale beneficiario delle misure di welfare integrativo è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento e che abbia lavorato presso il Comune di Legnago per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento.
2. Il personale assunto o cessato in corso d'anno di cui al comma 1 ha diritto al beneficio in quota parte rispetto al periodo di assunzione o cessazione. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero ai fini dell'arrotondamento all'unità superiore. Il personale in servizio alla data del 1° gennaio, che risulti "cessato" per effetto di progressione verticale verso altra area o per passaggio alla dirigenza, è considerato comunque in servizio senza soluzione di continuità, ai fini delle previsioni del presente CCDI.
3. Ai fini del calcolo degli aventi diritto, vengono considerate le seguenti tipologie di assenze che non interrompono il diritto all'accesso al beneficio (quindi sono computate nel calcolo della durata utile):
 - Congedo obbligatorio per maternità e paternità (ex D.Lgs. 151/2001);
 - Malattia regolarmente certificata e retribuita nei limiti previsti dal CCNL;
 - Infortunio sul lavoro;
 - Permessi retribuiti previsti da legge o contratto (es. ex Legge 104/1992, donazione sangue, lutto, ecc.);
 - Ferie e festività;
 - Congedo parentale retribuito (entro i limiti previsti dal contratto);
 - Formazione obbligatoria o autorizzata;
 - Permessi sindacali retribuiti;
 - Altre assenze retribuite previste dalla normativa vigente.
4. Sono invece escluse dal computo le seguenti assenze non retribuite, che pertanto non danno diritto al beneficio o lo danno in misura proporzionalmente ridotta:
 - Aspettative non retribuite previste dal CCNL (motivi famigliari, personali, sindacali, cariche elettive, studio ecc)
 - Aspettativa non retribuita per gravi e documentati motivi di famiglia ex art. 4, co° 2 della L.53/2000
 - Periodi di sospensione per procedimenti disciplinari
 - Assenze per malattia oltre il periodo di comporto, non coperte da retribuzione
 - Congedo parentale non retribuito;
 - Periodi di assenza ingiustificata;
 - Altre assenze non retribuite comunque denominate.
5. È escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze

Art. 10 Criteri di attuazione – Piano di welfare aziendale



1. Le Parti concordano di individuare, per l'anno 2025 (decorrenza 01/01/2025), in coerenza con quanto previsto dall'art. 79 del CCNL del 16/11/2022, le seguenti iniziative di welfare integrativo precisando che eventuali misure rivolte ai familiari dei lavoratori si intendono riferite esclusivamente ai soggetti individuati dall'art. 12 del TUIR, come risultante a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2025.

1) Iniziative di sostegno al reddito delle famiglie.

Rientrano in tali fattispecie;

a) le spese scolastiche sostenute **solo dai propri familiari** quali:

- I rimborso delle spese sostenute in relazione alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, università, con esclusione dei corsi post-laurea;
- il rimborso per tasse o contributi di iscrizione, mense scolastiche (ad eccezione delle mense universitarie), acquisto libri.

b) Le spese sostenute **dal dipendente o dai familiari** quali:

- rimborso bollette utenze domestiche quali servizio idrico integrato, energia elettrica, gas naturale;
- rimborso per l'acquisto degli abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale o interregionale.

2) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale

Rientrano in tale fattispecie:

a) Abbonamenti relativi ad attività culturali e alla pratica di attività sportive del dipendente e dei familiari ;

b) Centri estivi e invernali dei familiari

2. Le misure sopra indicate potranno essere integrate o modificate in relazione alle diverse esigenze sopravvenute nonché in conseguenza dell'evoluzione della normativa legislativa o contrattuale in materia di welfare integrativo. Trattandosi del primo anno di applicazione, eventuali modifiche o integrazioni alle misure individuate avranno efficacia a partire dall'anno 2026.
3. Per l'anno 2025, le parti concordano di destinare, alle misure di welfare integrativo una somma pari ad € 500,00 per ogni dipendente in servizio nell'anno.

Art. 11

Modalità di gestione del servizio di welfare integrativo

1. Il servizio di welfare integrativo potrà essere gestito mediante affidamento a un soggetto esterno selezionato secondo le procedure previste dalla normativa vigente in materia di appalti pubblici.
2. Il soggetto affidatario metterà a disposizione una piattaforma informatica dedicata, accessibile da ciascun dipendente beneficiario, tramite la quale sarà possibile utilizzare l'importo assegnato annualmente sotto forma di "credito welfare".
3. Il credito welfare potrà essere utilizzato, nei limiti e secondo le modalità previste dal piano annuale di welfare integrativo come sopra definito rientranti nelle categorie ammesse dalla normativa fiscale vigente (art. 51 del TUIR e s.m.i.).
4. Le modalità di accesso alla piattaforma, di fruizione del credito, nonché i tempi e i termini per l'utilizzo dello stesso, saranno oggetto di apposita comunicazione al personale, successivamente all'attivazione del servizio.

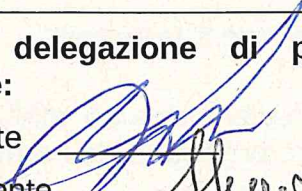
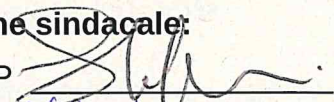
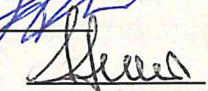
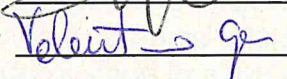
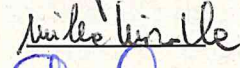
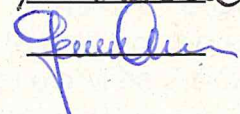
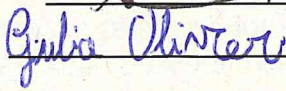
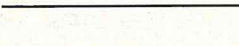
[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CISL FP" and "CGIL"]

Art. 12
Documenti e regime fiscale

1. Al fine di fruire delle spese rimborsabili previste dal precedente accordo, il personale dovrà presentare la documentazione a riprova della spesa effettuata, indicando i dati del familiare a cui la spesa si riferisce.
2. I documenti idonei al rimborso a titolo esemplificativo e non esaustivo sono le fatture quietanzate, le ricevute fiscali e non fiscali intestate, le quietanze dei bollettini postali, i MAV, le ricevute di bonifico;
3. L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.
4. Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi.
5. In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge.
6. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.
7. Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.

Art. 13
Rinvio

1. Per tutti gli istituti non diversamente disciplinati dal presente CCI continuano a valere le disposizioni del Contratto Collettivo Integrativo decentrato triennio 2023 – 2025 sottoscritto in data 17/10/2023 come modificato da CCDI sottoscritto il 05/11/2024

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	OO.SS. CISL – FP 
Componente 	OO.SS. CGIL – FP 
Componente 	OO.SS. UIL - FPL 
Componente 	OO.SS. CSA 
	RSU AZIENDALE 
	
	
	

**TABELLA DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE
PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2025**

Previsione utilizzo Fondo risorse decentrate 2025	
Fondo risorse stabili	555.395
Fondo risorse variabili	255.000
Totale fondo costituito con det. 357 del 03/09/2025	810.395
Progressioni orizzontali storiche ✓	150.000
Differenziali stipendiali ✓	33.000
Assegni ad personam riassorbibili	2.000
Indennità di comparto ✓	51.000
Indennità ex asilo nido ✓	350
Differenziali stipendiali 2025 ✓	20.000
Differenziali accesso giuridico B3 e D3 ✓	8.200
Indennità di turno/maggiorazione festiva ✓	50.000
Indennità di specifiche responsabilità ✓	30.000
Indennità condizione lavoro ✓	500
Indennità servizio esterni vigili ✓	15.000
Indennità di funzione vigili ✓	10.000
Performance organizzativa ✓	224.242
Performance individuale ✓	96.103
Funzioni tecniche art. 113 e seg.	60.000
IMU	10.000
Welfare integrativo	50.000
Totale utilizzo fondo	810.395