



Comune di LEGNAGO (VR)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA

FUNZIONI LOCALI NORMATIVO 2025 - 2027

ACCORDO FONDO RETRIBUZIONE E RISULTATO ANNO 2025

In data 15/07/2025 alle ore 16:10 presso la residenza municipale del Comune di LEGNAGO, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	<u>LUCCA MAURIZIO</u> Segretario comunale	P ☒ A []
Componente	<u>CRESCENZIO STEFANIA</u> Responsabile di settore	P ☒ A []
Componente	<u>MIRANDOLA MILENA</u> Responsabile di settore	P ☒ A []
Componente	<u>MASIERO GIACOMO</u> Responsabile di settore	P ☒ A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP <u>GERI VALENTINO</u>	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [] A ☒
OO.SS. Territoriale	CISL FP <u>MAZZONI STEFANO</u>	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale	CSA <u>CAVEDINI NICOLA</u>	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale	DIREL	P [] A ☒

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCDI) normativo 2025-2027 economico anno 2025

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.

• PRESA D'ATTO DELLA SOTTOSCRIZIONE dell' accordo definitivo:

deliberazione di Giunta comunale n. 122 del 29/07/2025
parere Collegio Revisori dei conti del 22/07/2025 VERBALE n. 14

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

@ Vg

CISL FP

Vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dirigente – parte normativa 2025 - 2027 – economica 2025 sottoscritto in data 15/07/2025

Vista la certificazione positiva del Collegio dei revisori dei conti in data 22/07/25, pervenuta al protocollo generale dell'Ente in data 25/07/25 prot. 38138, 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 dirigente anno 2025;

Vista la deliberazione di Giunta n. 122 del 29/07/25 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 decentrato integrativo del personale dirigente parte normativa 2025 – 2027 parte economica 2025 sottoscritto dalle parti in data 15/07/25.

data 11/08/2025



IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE

CDI

ASL PP

PREMESSA

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 le Confederazioni Sindacali 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 di Giunta Comunale n. 60 del 15/04/2025 sono state approvate le direttive cui la delegazione trattante di parte pubblica si dovrà conformare in sede di negoziazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'area della Dirigenza del Comune di Legnago e confermata la costituzione della delegazione trattante per l'area Dirigenza;

Con Determinazione Dirigenziale n. 434 del 11/06/2025 è stata approvata la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025, ai sensi del CCNL 17/12/2020, così come integrato dall'art. 39 del CCNL 16.7.2024 – Area della Dirigenza – ed assunto il relativo impegno di spesa

Tutto ciò premesso e considerato

tra

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale si sottoscrivere il seguente accordo:

IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA FUNZIONI LOCALI

NORMATIVO 2025 -2027

POSIZIONE

ACCORDO FONDO RETRIBUZIONE E RISULTATO ANNO 2025

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

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 disapplicare 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 Legnago, 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

Ces PP
A

Vg

PCH

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 2025 sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, del presente contratto integrativo (Allegato n. 1).

Art. 4
Criteri per la ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

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, il nucleo di valutazione, su proposta dei singoli dirigenti ovvero del Segretario 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. 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 le risorse disponibili proporzionalmente al valore della retribuzione di posizione (premio di risultato potenziale).
5. Il valore della retribuzione di risultato è rapportato al numero di giorni di servizio.
6. Per l'anno 2025 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è ripartito come indicato nella tabella allegata, parte integrante del presente contratto integrativo (Allegato 2)

CSL RP
△

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. 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 50% 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 resesi 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

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.
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:

FASCE (per scaglioni)	QUOTA	RETRIBUZIONE RISULTATO DOVUTA
da 0 a 5.000	100 %	100%
da 5.001 a 20.000	50%	5.000 + 50% PARTE ECCEDENTE € 5.000
oltre 20.000	20%	12.500 + 20% PARTE ECCEDENTE € 20.000

Le somme derivanti dalle suddette riduzioni sono riversate nel budget destinato alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza degli altri dirigenti che non sono destinatari di incentivi extra.

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

CISL FP
Vgr
CSP

titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti

Art. 7

Incarichi ad interim

2. Le parti concordano che 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 con decreto sindacale, sia attribuito a titolo di retribuzione di risultato (scollegata da ulteriori processi valutativi), limitatamente al periodo di sostituzione e quindi proporzionalmente allo stesso, un importo di valore pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale in relazione alla quale è affidato l'incarico.

Art. 8

Formazione

1. A norma dell'art. 30 CCNL 2019-21 del 16/07/2024, 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.
2. Le Parti, inoltre, riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa, conseguono in particolare le finalità indicate al comma 3 del citato art.30 e sono attivate con le modalità di cui agli artt. 30 e 31 del CCNL 2019-21 del 16/07/2024.
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 stanziare dall'Amministrazione, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 34 del CCNL 2019-2021 del 16/07/2024.
5. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 2019-21 del 16/07/2024.

Art. 9

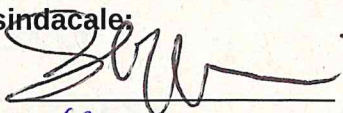
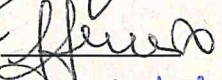
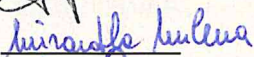
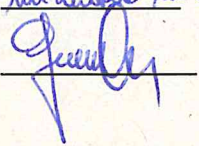
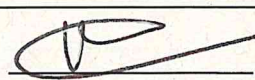
Welfare integrativo

1. Le parti convengono che l'Ente potrà destinare alla definizione del piano di welfare integrativo una quota nell'ambito della contrattazione per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate, in misura annualmente definita.
2. Nell'ambito delle risorse così destinate, ogni Dirigente potrà godere della somma spettante nel limite dei servizi specificamente individuati con apposito Piano dell'Ente.
3. Le Parti del presente contratto si riservano al momento della sottoscrizione del presente accordo, di rinviare la previsione e definizione di quanto sopra a successivi congiunti approfondimenti, anche in ordine alle risorse da destinare

Letto, confermato e sottoscritto.

li _____

ase pp
8

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 
	OO.SS. DIREL 

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PERSONALE
DIRIGENTE – ANNO 2025
(Art. 57- CCNL 2016-2018 e art. 39 CCNL 2019 – 2021)**

– PROSPETTO RISORSE STABILI E VARIABILI –

RISORSE STABILI	LIMITE ANNO 2016	ANNO 2025
Totale risorse stabili anno 2016	157.139,47	
Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dal collegio dei revisori dei conti		163.047,70
RIA personale cessato dal servizio		952,90
Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art.56 CCNL17/12/2020) (m.s. € 332.124) non soggette al limite		5.081,50
Incremento 2,01% monte salari dirigenza anno 2018 (art.39 CCNL 16/07/2024) (m.s. € 340.593) non soggette al limite		6.845,92
TOTALE RISORSE STABILI	157.139,47	175.928,02

RISORSE VARIABILI	ANNO 2016	ANNO 2025
Risorse previste da disposizioni di legge (art. 57, c. 2, lett. b) IVI COMPRESSE ART. 43 Legge 449/1997, compensi professionali avvocatura ente, incentivi di recupero ICI, Incentivi funzioni tecniche PNRR non soggette al limite	2.937,30	20.000,00
I ratei anno precedente di RIA per il personale cessato (art. 57, c. 2, lett. c)		0
Somme connesse al principio di onnicomprensività della retribuzione (artt. 60 e 57, c. 2, lett. d)		0
Risorse autonomamente stanziare dall'Ente per scelte organizzative e gestionali (art. 57, c. 2, lett. e)		0
Economie residue anno precedente (art. 57, c. 3)		0
TOTALE RISORSE VARIABILI	2.937,30	20.000,00

Risorse soggette al limite	157.139,47	164.000,60
Risorse non soggette al limite	2.937,30	31.927,42

FONDO RISORSE COMPLESSIVE (stabili + variabili)	160.076,77	195.928,02
--	-------------------	-------------------

cas PR

DECURTAZIONI		
DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE 2016 FONDO DIRIGENZA art. 23 co. 2 d.lgs. 75/2017		-6.861,13
DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE COMPLESSIVO SALARIO ACCESSORIO 2016 art. 23 co. 2 D.lgs. 75/2017		-8.205,85
DECURTAZIONE COMPLESSIVA		- 15.066,98

TOTALE FONDO DISPONIBILE AL NETTO	160.076,77	180.861,04
DECURTAZIONI		

ASL SP. Don

Rg

TABELLA DESTINAZIONE RISORSE FONDO DIRIGENTI ANNO 2025

Previsione utilizzo Fondo retribuzione di posizione e risultato anno 2025	
Fondo risorse stabili	160.861,04
Fondo risorse variabili	-
Compensi funzioni tecniche ex D.Lgs. 36/2023	20.000,00
Totale fondo	180.861,04
Retribuzione di posizione	136.860,75
Retribuzione di risultato	24.000,29
Compensi funzioni tecniche ex D.Lgs. 36/2023	20.000,00
Totale fondo	180.861,04