



Comune di LEGNAGO (VR)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENTI RELATIVO AI CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

In data 19/09/25 alle ore 9:40 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	Responsabile di settore – Stefania Crescenzo	P ☒ A []
Componente	Responsabile di settore – Milena Mirandola	P ☒ A []
Componente	Responsabile di settore – Giacomo Masiero	P ☒ A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	GERI VALENTINO	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	BOGNIN MARCO	P [] A ☒
OO.SS. Territoriale	CISL FP	MAZZONI STEFANO	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale	CSA	CAVEDINI NICOLA	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale	DIREL		P [] A ☒

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di Contratto collettivo integrativo area dirigenza relativo ai criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo triennio 2025 – 2027.

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. 155 del 14/10/25
parere Collegio Revisori dei conti del 09/10/25 VERBALE N. 22

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Vista l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo area dirigenza relativo ai criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo triennio 2025 – 2027 sottoscritto in data 19/09/25;

Vista la certificazione positiva del Collegio dei revisori dei conti in data 09/10/25, pervenuta al protocollo generale dell'Ente in data 13/10/2025 prot. 50203, 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 collettivo integrativo area dirigenza relativo ai criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo triennio 2025 – 2027

Vista la deliberazione di Giunta n. 135 del 14/10/25, 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 19/09/2025

Data 14/10/2025



IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE
FIRMATO MAURIZIO LUCCA

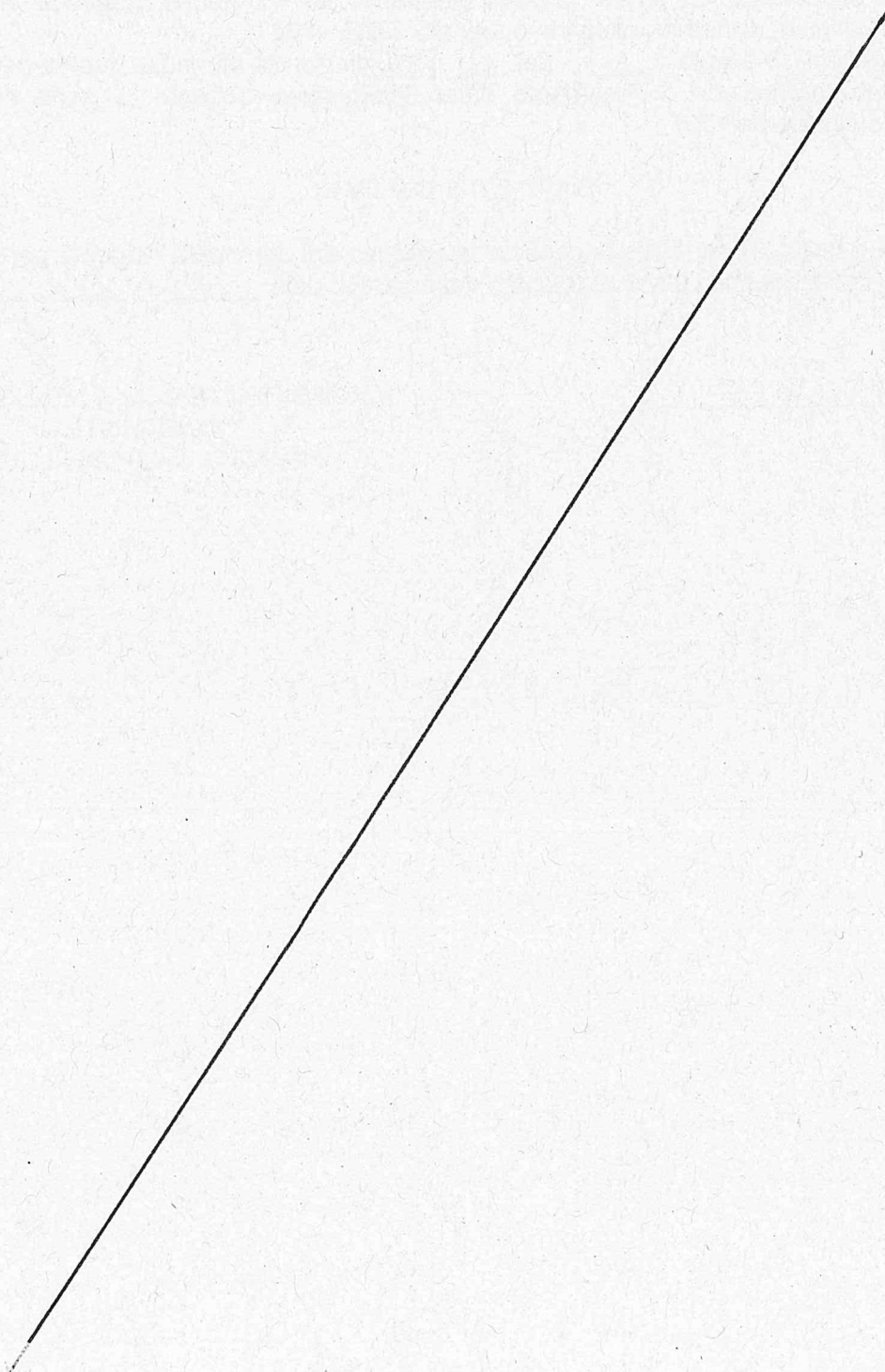
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISL PP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
FP CGIL
[Handwritten signature]



PREMESSA

Visto il Contratto decentrato integrativo del personale dirigente – parte normativa per il triennio 2025-2027 e parte economica per l'anno 2025, sottoscritto in data 11 agosto 2025;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 15/07/2025 con la quale è stata approvata l'attuazione di misure di welfare integrativo rivolte ai dipendenti del Comune di Legnago, nell'ambito delle politiche di benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro;

Richiamato l'art. 26 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – triennio 2019-2021, rubricato "Welfare integrativo", che prevede la possibilità per gli enti di destinare risorse a interventi e servizi volti a migliorare la qualità della vita lavorativa del personale, nel rispetto dei vincoli di bilancio e della compatibilità finanziaria;

Considerata la volontà dell'Amministrazione comunale di promuovere forme di welfare integrativo che rispondano ai bisogni emergenti del personale e che contribuiscano al miglioramento del clima organizzativo, della motivazione e della produttività del lavoro;

Ritenuto opportuno definire, in via generale, i criteri e le linee guida per la programmazione, l'accesso e l'erogazione delle misure di welfare integrativo rivolte al personale dirigente;

Tutto ciò premesso e considerato

tra

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

Art. 1

Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo è relativo alla definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo per il triennio 2025 - 2027 ai sensi degli artt. 35, comma 1, lett. d) del CCNL personale area Funzioni locali, sottoscritto il 16/07/2024
2. Il presente contratto si applica al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Legnago e concerne il periodo temporale dal 01/01/2025 al 31/12/2027.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti in materia, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Art. 2

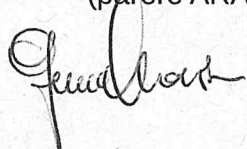
Individuazione delle risorse destinate a welfare integrativo

1. Le somme a disposizione per il welfare integrativo ammontano per l'anno 2025 a € 2.000 I predetti importi sono finanziati con risorse di parte stabile disponibili.
2. Le predette risorse sono destinate agli utilizzi meglio specificati nel successivo art. 3 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

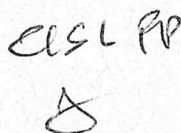
Art. 3

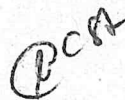
Aventi diritto

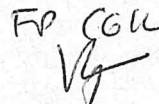
1. Il personale beneficiario delle misure di welfare integrativo è individuato nel personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in servizio nel corso dell'anno di riferimento, incluso il Segretario comunale (parere ARAN 8260 del 06/11/2024)



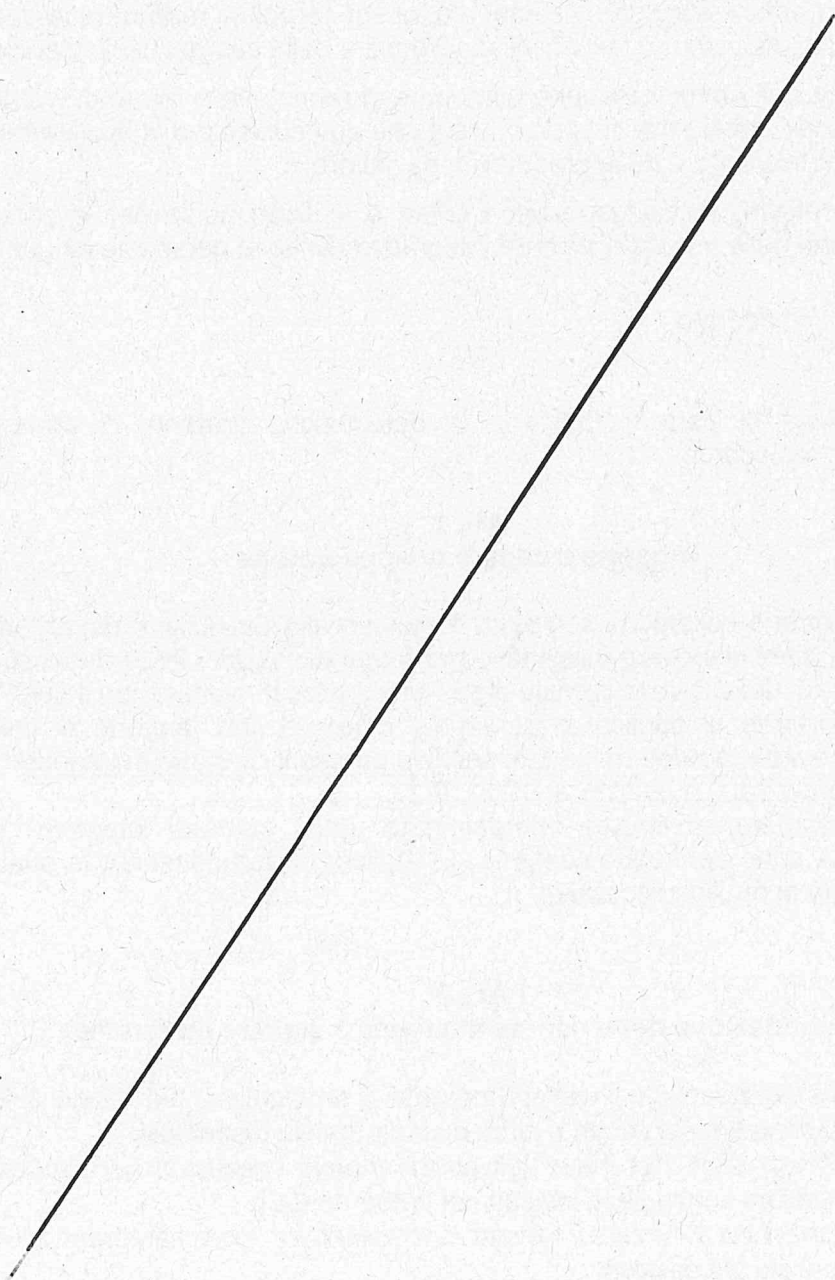












2. L'importo del beneficio è riproporzionato in relazione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno di riferimento, calcolato in dodicesimi. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero ai fini dell'arrotondamento all'unità superiore.
3. Ai fini del calcolo degli 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.
3. 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. 4

Criteri di attuazione – Piano di welfare aziendale

1. Le Parti concordano di individuare, per l'anno 2025, in coerenza con quanto previsto dall'art. 26 del CCNL del 16/07/2024, 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:

- Il 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

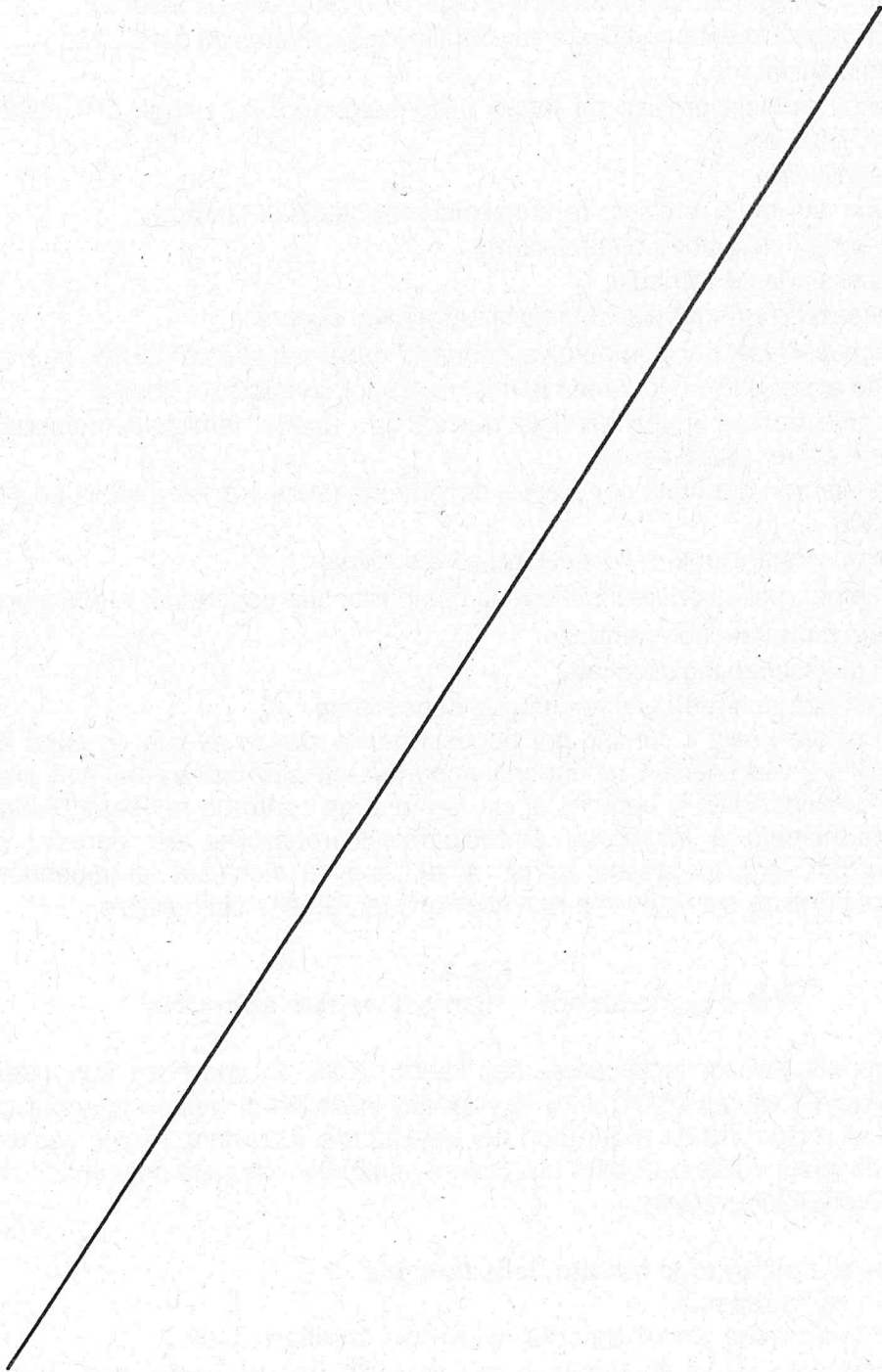
Qualcuno *gy*

CISL FP
Δ

CCO

FP CGIL
ly

for



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 dirigente/segretario in servizio nell'anno.

Art. 5

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.

Art. 6

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.

[Signature]

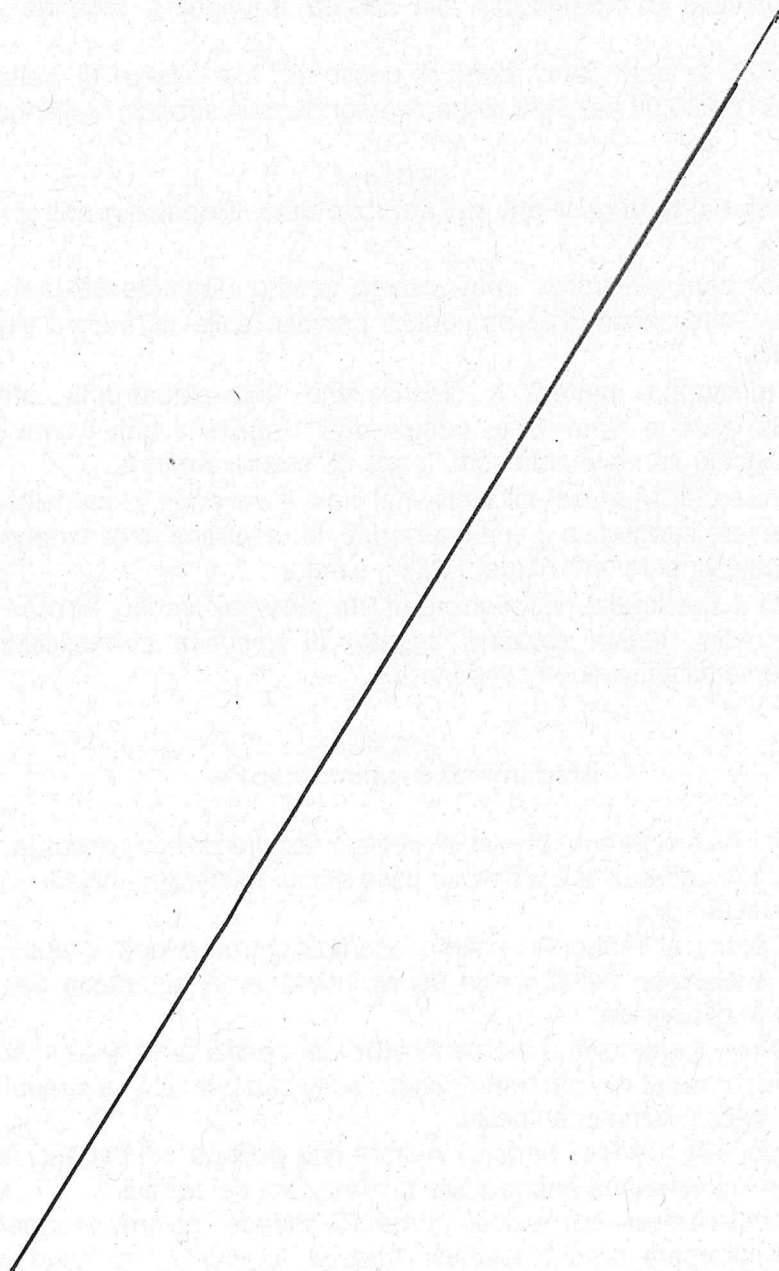
[Signature]

CISL PV

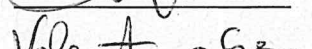
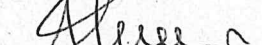
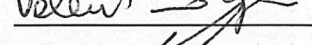
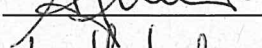
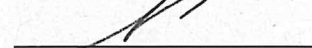
CCIAA

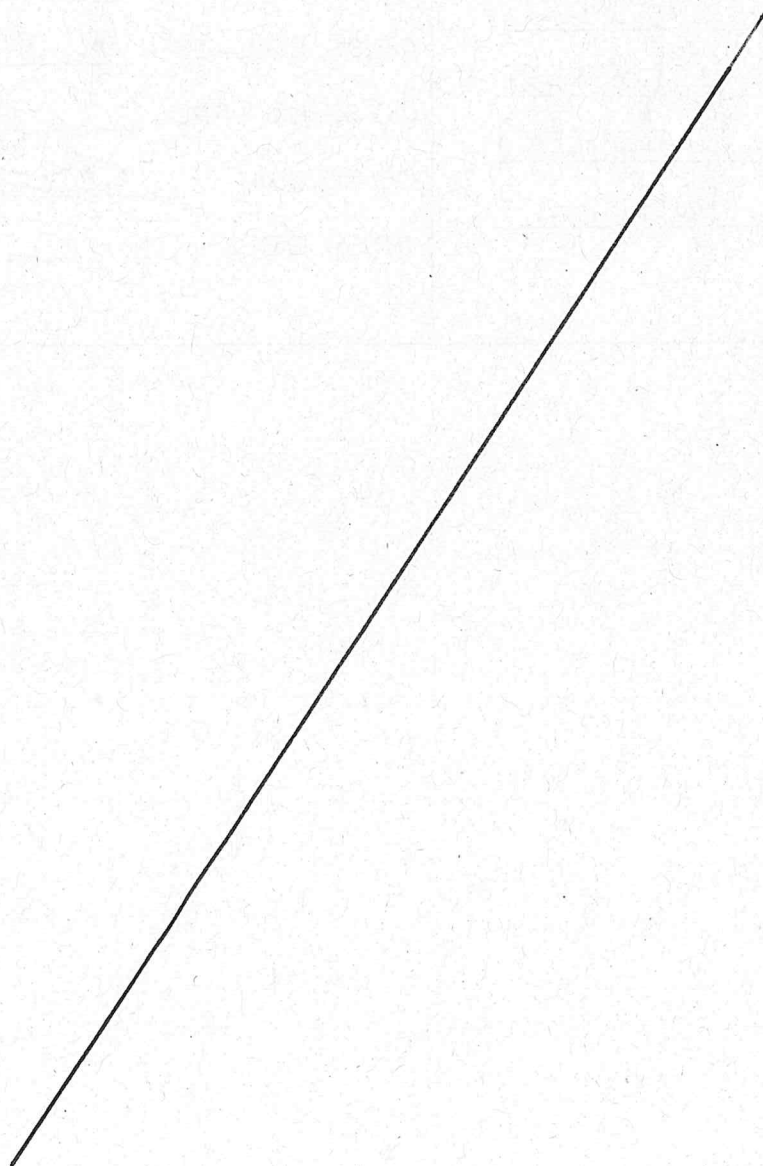
FP CGIL

[Signature]



Legnago li 19 settembre 2025

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 _____



NUOVA 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	134.860,75
Retribuzione di risultato	24.000,29
Welfare integrativo	2.000,00
Compensi funzioni tecniche ex D.Lgs. 36/2023	20.000,00
Totale fondo	180.861,04

Quader

gal

cel SA

br

CISL FP
S

FP CCU
Vgr

