



Città metropolitana
di Venezia

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza della Città metropolitana di Venezia e del Segretario per il triennio 2024-2026

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art.1	
Campo di applicazione, tempi e procedure.....	4
Art. 2	
Sistema delle relazioni sindacali.....	4
Art. 3	
contrattazione decentrata integrativa	5

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.4	
Patrocinio legale.....	6
Art.5	
Coperture assicurative.....	6
Art.6	
Orario di lavoro.....	7
Art.7	
Formazione e aggiornamento dei dirigenti.....	7
Art.8	
Congedi per la formazione.....	7
Art.9	
Personale esonerato dallo sciopero.....	8
Art.10	
Diritto all'incarico dirigenziale	8
Art.11	
Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale.....	8

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.12	
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.....	9
Art.13	
Incarichi dirigenziali ad interim e incarichi specifici.....	9
Art.14	
Personale utilizzato in convenzione.....	10
Art.15	
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	11
Art.16	
Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada.....	11
Art.17	
Welfare integrativo.....	11



Città metropolitana di Venezia

Art. 18	
Clausola di salvaguardia.....	12
Art. 19	
Personale in distacco sindacale.....	13

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20	
Controversie ed interpretazione autentica.....	13
Art. 21	
Disposizioni transitorie, finali e di rinvio.....	14

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 del 16 luglio 2024, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e al Segretario, salvo diversa specificazione.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale (dal 01.01.2024 al 31.12.2026) e disciplina tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL dell'area delle Funzioni Locali 2019-2021. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, sempre che le disposizioni in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con nuove disposizioni normative e contrattuali.
3. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL dell'area delle Funzioni Locali 2019-2021 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali

1. Richiamati gli articoli 3, 4 e 5 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021 in tema di relazioni sindacali, informazione e confronto, si concorda che l'**informazione** deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti previsti dal CCNL, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi nell'ambito delle materie di cui agli artt. 34 e 35 del vigente CCNL dell'Area della Dirigenza avviene mediante inoltro per posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., di



Città metropolitana di Venezia

norma 10 giorni (o comunque non meno di 5 giorni) antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

2. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 34 e 35, del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione le materie di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il **confronto** disciplinato dall'art. 5 del CCNL, si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato di norma non prima di 5 giorni dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

4. Gli incontri si svolgono di norma in presenza, salvo particolari circostanze che rendano opportuno lo svolgimento (anche) da remoto.

5. L'Organismo paritetico per l'innovazione, costituito ai sensi dell'art. 6, comma 3, del CCNL 2019-2021, svolgerà le funzioni e le attività previste per quanto di competenza dall'art. 6 del citato CCNL:

Art. 3

Contrattazione decentrata integrativa

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all' articolo 35 del dell'area delle Funzioni Locali 2019-2021:

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, nel rispetto dell'Art. 57 del CCNL del 17/12/2020;

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

c) la definizione della percentuale di cui al comma 2 art. 40 CCNL dell'area delle Funzioni Locali 2019-2021 ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

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

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 dell'area delle



Città metropolitana di Venezia

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;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'Art. 31 del CCNL 17/12/2020 al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL dell'area delle Funzioni Locali 2019-2021 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale;

l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'Area delle 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 e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al citato art. 8 comma 2, la propria delegazione.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 4 Patrocinio legale

1. Le amministrazioni, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, penale o contabile nei confronti del dirigente, e del Segretario, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.13 del CCNL 2019-21.

Art. 5 Coperture Assicurative

1. Le amministrazioni stipulano apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti e del Segretario autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente



Città metropolitana di Venezia

necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.

2. Le polizze di cui al comma 1 sono rivolte alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.25 del CCNL 2019-21

Art. 6 Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione dell'Ente, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

2. I dirigenti attestano la loro presenza in servizio mediante la timbratura elettronica ai fini della gestione amministrativa ed economica del rapporto contrattuale.

Art. 7 Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Richiamato l'art. 30 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021 le Parti 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.

2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua almeno del 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.

3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto previsto al comma 2, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 34 del CCNL dell'area delle Funzioni Locali 2019-2021.

Art. 8 Congedi per la formazione

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

2. A norma dell'art. 32 del CCNL 2019-2021, ai dirigenti, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo



Città metropolitana di Venezia

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. Al personale, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000.

Art. 9

Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale delle Funzioni Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti dell'Area Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- Dirigenti responsabili della Protezione Civile per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
- Dirigenti della Segreteria Generale e Affari istituzionali, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;
- Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
- L'Avvocato Dirigente per le udienze cautelari;
- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.

2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 10

Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.

3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto e la durata dell'incarico.

4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto della normativa in tema della durata degli incarichi.

Art. 11

Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di



Città metropolitana di Venezia

legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, 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.

2. La copertura di una vacanza nell'assegnazione di un posto di funzione dirigenziale avviene mediante avviso con cui l'Amministrazione rende conoscibili la tipologia dei posti disponibili ed acquisisce la disponibilità dei Dirigenti interni interessati in cui specifica i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico e i criteri di valutazione delle domande di interesse all'assegnazione; assunte le domande 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.

3. Solo ove le procedure di cui al comma 2 non abbiano condotto all'assegnazione dell'incarico a personale dei ruoli dell'Amministrazione, la stessa può procedere all'attribuzione dell'incarico ai sensi e per gli effetti dell'art. 110 TUEL, salva eventuale rimodulazione degli incarichi ovvero all'assegnazione dell'incarico in capo al Segretario.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 12

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

2. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

3. Per l'anno 2024, si allega il relativo fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 13

Incarichi dirigenziali ad interim e incarichi specifici

1. 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 ai dirigenti in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e secondo quanto previsto all'art. 40, comma 1, del



Città metropolitana di Venezia

CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico e parametrato al periodo di sostituzione.

2. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del 30% con riferimento al primo incarico e al 15% sui successivi, della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico parametrato al periodo di sostituzione.

3. Per lo svolgimento di incarichi specifici (quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO), formalmente affidati ai dirigenti in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto all'Art. 35 comma 1 del CCNL F.L. 2019-2021, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 8% del valore economico della retribuzione di posizione del dirigente interessato.

4. Solo ove la procedura di cui precedente comma 6 non abbia condotto all'assegnazione dell'incarico per assenza di candidature o motivata inconferibilità dell'incarico, l'amministrazione può procedere all'attribuzione dell'incarico in capo al Segretario Generale ai sensi dell'art. 64 CCNL Area F.L. 2019-2021

Art. 14 **Personale utilizzato in convenzione**

1. A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la medesima disciplina contrattuale, per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.

2. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari.

3. L'Ente, qualora intenda stipulare Convenzioni con altre amministrazioni ai sensi, condizioni e modalità di cui all'art. 36 del CCNL 2019-2021, si impegna a darne adeguata preventiva informazione alle OO.SS della dirigenza, specificando i motivi e la necessità dell'utilizzo di personale assegnato da altri enti o dell'assegnazione di dirigenti ad altri enti. In quest'ultimo caso l'amministrazione dovrà anche dar conto della procedura di individuazione/selezione dei dirigenti interessati all'assegnazione ad altra amministrazione.

4. A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, qualora l'Ente intenda avvalersi di personale in convenzione, corrisponderà, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37, comma 6, del medesimo CCNL 2019-2021, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponderà inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.



Città metropolitana di Venezia

Art. 15

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. 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.
2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, che, salva la franchigia di € 10.000,00 di incentivo, il cumulo con altre forme di previste da specifiche disposizioni di legge comporta una riduzione della retribuzione di risultato pari al 30% dell'incentivo eccedente l'importo di franchigia fino ad un massimo del 80% della retribuzione di risultato.
3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza.
4. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.
5. L'Amministrazione provvederà, all'atto della definitiva liquidazione delle incentivazioni specifiche o del compenso di risultato maturato nell'anno precedente, all'eventuale recupero dell'eccedenza della retribuzione di risultato rispetto al limite di cui al comma 2.

Art. 16

Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada

1. La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4 lett. c) e comma 5 del D.Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale dirigenziale ricompreso nell'Area Vigilanza, è destinata, in modo concorrente e mediante scelta del dirigente, per le seguenti finalità:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; fermo restando, a partire dal 18 dicembre 2020, l'obbligo generalizzato di destinazione di tutte le contribuzioni datoriali di cui al presente comma unicamente al fondo Perseo Sirio, è fatta salva, per i dirigenti la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina prevista;
 - c) erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 17

Welfare integrativo

1. L'art. 26 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021 prevede che le Amministrazioni, in sede di contrattazione integrativa, disciplinino misure di welfare integrativo a favore del personale di cui all'art. 1, comma 1, del CCNL dell'area delle Funzioni Locali 2019-2021 tra i quali a titolo esemplificativo:



Città metropolitana di Venezia

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare le spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- f) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all' art. 57 e 91 del CCNL dell'area delle funzioni locali 2016-2018 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 2,5% delle complessive disponibilità degli stessi, maggiorata secondo quanto previsto dall'Art. 32 del medesimo CCNL. Le suddette somme verranno impiegate in forme di welfare qualora tale utilizzo venga richiesto espressamente dai singoli dirigenti interessati.

3. In ogni caso i piani approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'art. 48, comma 1, lett. a) del CCNL dell'area delle Funzioni Locali 2019-2021 ai sensi dell'Art. 8 del citato CCNL.

4. Le parti concordano che in sede di contrattazione di parte economica per il triennio 2024-2026 tali somme verranno impiegate in forme di welfare definendo tipologie e destinazione, con particolare attenzione all'aspetto della salute del dipendente, ovvero dei suoi familiari a carico, con le modalità da definire nella prossima contrattazione decentrata.

Art. 18 **Clausola di salvaguardia**

1. Ai sensi dell'art. 31 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018 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'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari al 80% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018.

2. La percentuale di cui ai commi 1 e 5 dell'art. 31 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 17/12/2020 viene stabilita nella misura dell'80%

3. Ai sensi del comma 6 dell'art. 31 dell'area delle Funzioni Locali 2016-2018 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

4. Nel fondo di cui all'articolo 9, viene accantonata annualmente una somma pari a € 10.000,00. Le somme non utilizzate in applicazione della clausola di salvaguardia vengono rese disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno, ovvero, portate quali economie all'anno successivo. Qualora lo stanziamento della suddetta somma risultasse non capiente per



Città metropolitana di Venezia

l'applicazione della clausola di salvaguardia, i relativi importi individuali verranno proporzionalmente ridotti.

Art. 19 **Personale in distacco sindacale**

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'art. 44 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021:

- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- di un elemento di garanzia di retribuzione, in una percentuale pari al 80% 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 di cui all'art. 57 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim ed aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
- Il relativo onere è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e 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 3 del citato art. 44 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021, 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 e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art. 44 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021 non si applica.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 **Controversie ed interpretazione autentica**

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia 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 si 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 avanzata.



Città metropolitana di Venezia

2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'Art. 8 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019-2021.

Art. 21 **Disposizioni transitorie, finali e di rinvio**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto si applicano le disposizioni generali normative e contrattuali nazionali.
2. Salvo la determinazione del Fondo che avrà cadenza annuale il presente contratto rimarrà in vigore fino all'approvazione del prossimo CCDI.