

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DEL PERSONALE DIRIGENTE

TRIENNIO NORMATIVO 2024/2026 - BIENNIO ECONOMICO 2024/2025

DISCIPLINA IN MATERIA DI WELFARE INTEGRATIVO

Premesso che:

- il Comune di Rho considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
- il CCNL 2019/2021 dell'Area Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/07/2024, all'Art. 26 - Welfare integrativo - prevede che le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti;
- il CCI normativo triennio 2024/2026, **all'art. 7** prevede il riconoscimento ai dipendenti di un credito welfare integrativo secondo le modalità indicate nel medesimo articolo.

Ritenuto necessario integrare le indicazioni contenute **nell'art. 7** del CCI normativo triennio 2024/2026 in merito alle modalità di riconoscimento del Welfare integrativo del Comune di Rho, la delegazione trattante pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale decidono quanto segue:

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento (Piano Welfare) disciplina, in coerenza con l'art. 26 del CCNL 2019/2021 dell'Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024 e con **l'art. 7** del CCI normativo triennio 2024/2026, gli istituti di welfare integrativo a favore del Segretario Comunale e dei Dirigenti che risultino destinatari del predetto CCI.

Al personale destinatario del Welfare, viene assegnato un budget, c.d. "credito welfare" individuale, determinato sulla base delle risorse destinate annualmente in sede di contrattazione integrativa ad iniziative di welfare come meglio specificato al successivo punto 3.

Il credito welfare è utilizzabile tramite buoni spesa in modalità elettronica - E Voucher - spendibili su tutto il territorio italiano in una rete di negozi individuati dal fornitore che verrà

selezionato dall'Amministrazione nel rispetto del Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023). L'importo individuale messo a disposizione potrà essere modificato annualmente, così come i beni e servizi disponibili tra cui a titolo esemplificativo: buoni spesa, buoni carburante, voucher per palestre e tempo libero.

2. I BENEFICIARI DEI BUONI SPESA DEL WELFARE AZIENDALE

I beneficiari dei buoni spesa del welfare aziendale sono individuati nel Segretario Comunale e nei Dirigenti che risultino destinatari del CCI di cui il presente documento rappresenta allegato, in servizio presso il Comune di Rho alla data del 01/01 dell'anno di riferimento del CCI che stanziava risorse a titolo di welfare e che abbia prestato effettivamente nel medesimo anno attività lavorativa per un periodo non inferiore a 6 mesi.

L'importo attribuito a titolo di buoni spesa del welfare aziendale non è commisurato né riproporzionato al periodo di lavoro effettivo prestato nell'anno solare di riferimento.

Sono equiparate a effettiva attività lavorativa ai fini del raggiungimento del predetto limite di 6 mesi le assenze a titolo di malattia (sino a 30gg, compresi giorni lavorativi e festivi), le assenze per infortunio (escluso infortunio in itinere), le assenze a titolo di congedo di maternità e paternità, le assenze a titolo di congedo parentale retribuito al 100%, le assenze a titolo di congedo per assistenza a disabili e le assenze per fruizione dei permessi legge 104/92.

Nel caso in cui un rapporto di lavoro dovesse cessare prima dell'erogazione dei buoni spesa, il lavoratore non avrà diritto ai buoni spesa, né all'erogazione di indennizzo o controvalore sostitutivo in busta paga.

Per l'anno 2025 l'erogazione dei buoni spesa del welfare aziendale avverrà entro il mese di dicembre, ed eventuali cessazioni avvenute anteriormente non daranno diritto ad alcun indennizzo o controvalore sostitutivo in busta paga.

Le economie che andranno a generarsi a seguito di quanto sopra saranno destinate a iniziative di welfare nell'anno successivo a quello in cui si sono generate.

Per il personale neoassunto i buoni spesa del welfare aziendale verranno resi disponibili solo in caso di superamento del periodo di prova.

Per il Dirigente Comandante del Corpo di Polizia Locale, il welfare è applicato tramite l'istituto della previdenza complementare finanziato con i proventi delle violazioni del Codice della strada, attraverso il riconoscimento di un budget ulteriore pari al "credito welfare" individuale come determinato al successivo punto 3, da riconoscere secondo le norme del vigente

Regolamento per le forme di assistenza e previdenza complementare per il personale della Polizia Locale.

3. MODALITÀ DI CALCOLO E TERMINI DI UTILIZZO

L'ufficio del Personale provvederà ad individuare il numero dei potenziali beneficiari delle misure di welfare come indicato al precedente punto 2.

Il budget complessivo destinato a welfare in sede di contrattazione integrativa verrà diviso per il numero dei potenziali beneficiari come sopra determinato, così da individuare il "credito welfare" di ciascun dipendente.

I buoni spesa del welfare aziendale potranno essere effettivamente erogati a partire dal mese di luglio di ciascun anno, previa sottoscrizione del CCI economico di riferimento, ai dipendenti individuati come sopra e secondo i criteri di cui al precedente punto 2. Per i dipendenti che maturano il requisito della presenza in servizio in data successiva alla prima erogazione dei buoni spesa, prevista di norma dal mese di luglio, i buoni spesa verranno di norma riconosciuti nel mese successivo (es. maturo il diritto a settembre, i buoni sono erogati nel mese di ottobre).

I buoni spesa potranno essere erogati ai beneficiari direttamente dall'operatore incaricato dall'Amministrazione la quale provvederà a darne comunicazione.

I buoni spesa potranno essere utilizzati entro i 12 mesi dalla data di emissione. Oltre tale data i buoni spesa residui saranno revocati e non potranno essere prorogati o sostituiti o monetizzati.

4. MONITORAGGIO

Le parti si impegnano, una volta concluse tutte le procedure relative alla prima applicazione del welfare nell'Ente, comprese le erogazioni, ad analizzare gli andamenti della presente disciplina, al fine eventualmente di adeguarne i contenuti per l'annualità successiva.

5. DISPOSIZIONI FINALI

Le parti convengono che si procederà ad eventuali integrazioni o aggiornamenti nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che abbiano implicazioni sui contenuti del presente documento.

Letto, confermato e sottoscritto.

Rho, 13/11/2025

Delegazione trattante di Parte Pubblica:

f.to Bottari Matteo

Delegazione trattante di Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali:

f.to DIRETS - Area DIREL

f.to FP CGIL

f.to UIL FPL

COMUNE DI RHO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE
TRIENNIO NORMATIVO 2024/2026 - BIENNIO ECONOMICO 2024/2025

La delegazione trattante di parte pubblica e i soggetti sindacali che compongono la delegazione di parte sindacale sottoscrivono la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale dirigente per il triennio Normativo 2024/2026 ed il biennio Economico 2024/2025.

Sommario

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA.....	2
ART. 2 - RIPARTO FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO.....	2
ART. 3 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	4
ART. 4 - DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	4
ART. 5 - INCARICHI AD INTERIM.....	5
ART. 6 - PRINCIPIO DI ONNICOMPRESIVITÀ E CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	6
ART. 7 - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO.....	7
ART. 8 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO	7
ART. 9 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA	8
ART. 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE	9
ART. 11 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	9
ART.12 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE.....	10
ART. 13 - VERIFICA ATTUAZIONE CCI.....	10
ART. 14 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI	10

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

1. Il presente contratto, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16.07.2024 Area Funzioni Locali, si applica ai Dirigenti del Comune di Rho, siano essi assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, ivi compresi i contratti attivati ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, escludendo, per quelli assunti ai sensi del comma 2 di tale articolo, l'assoggettabilità della spesa conseguente all'applicazione del contratto alle risorse del Fondo per la retribuzione di Posizione e di Risultato previsto dal contratto collettivo nazionale vigente nel tempo.
2. Il presente contratto si applica anche al personale comandato o distaccato o comunque inserito nell'organico dell'ente.
3. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.
4. Ai sensi del citato 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 medesimo CCNL, fatte salve le materie di cui all'art.35, comma 1, lett. a) (criteri di riparto), che sono negoziate con cadenza annuale.
5. Il presente contratto Collettivo Integrativo (di seguito per brevità CCI) è riferito al periodo 1.1.2024 - 31.12.2026 per la parte normativa, mentre per la parte economica (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), è riferito al periodo 1.1.2024 - 31.12.2025.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo e in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.
7. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso il Comune di Rho di un successivo contratto collettivo integrativo per l'Area della Dirigenza.

ART. 2 - RIPARTO FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato (c.d. Fondo), determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art.57 del CCNL 17.12.2020 ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, nonché a

misure di welfare integrativo in favore del personale destinatario del presente contratto, compreso il Segretario comunale quanto alle misure di welfare integrativo.

2. Le parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una quota compresa all'interno del **range 15-25%** del Fondo (calcolato al netto di eventuali economie dei fondi anni precedenti e/o dei compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge).

3. Eventuali risorse destinate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, sono utilizzate in via prioritaria al finanziamento della clausola di salvaguardia di cui all'art.9 del presente CCI e, subordinatamente, incrementano per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

4. Nel caso in cui, in un determinato anno, la capienza del Fondo, per la parte destinata alla retribuzione di posizione, non fosse adeguata, per motivi di carattere straordinario ed eccezionale le Parti si incontreranno per le valutazioni del caso.

5. Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per gli anni 2024 e 2025, preso atto di tutti i provvedimenti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione degli Uffici e Servizi e del vigente sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

➤ **Anno 2024**

Voce di spesa	Importo	%
Retribuzione Posizione	218.058,00 €	78,257%
Retribuzione Risultato	57.586,00 €	20,667%
Welfare integrativo*	3.000,00 €	1,077%
Totale ripartito	278.644,00 €	100,00%

➤ **Anno 2025**

Voce di spesa	Importo	%
Retribuzione Posizione	218.058,00 €	78,794%
Retribuzione Risultato	55.688,00 €	20,122%

Welfare integrativo*	3.000,00 €	1,084%
Totale ripartito	276.746,00 €	100,00%

**La somma indicata comprende la quota da destinare a Welfare integrativo per il Segretario comunale, di pari importo di quella riconosciuta a ciascuno dei dirigenti. Al Dirigente Comandante del Corpo di Polizia Locale non è riconosciuto il Welfare integrativo a valere sulle risorse decentrate, un importo equivalente è destinato a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare, da riconoscere secondo la disciplina del relativo regolamento (art. 7 del presente CCI).*

ART. 3 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La retribuzione di risultato può essere erogata a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali (anche riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili) e sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti.
2. L'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva, secondo le risultanze e le modalità applicative del sistema di valutazione adottato dall'Ente.
3. La retribuzione di risultato viene erogata al personale avente qualifica dirigenziale che abbia prestato servizio presso l'ente per almeno 4 mesi continuativi nell'anno di riferimento (e rapportata al periodo di effettivo servizio).
4. Le parti danno atto che, ai sensi dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni", sia per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e sia per i dirigenti apicali delle rispettive strutture, sono assegnati obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.
5. Il presente articolo ha decorrenza dal 01/01/2024.

ART. 4 - DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 25%,

rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato (al netto della retribuzione di risultato attribuita per i compensi di cui al seguente art. 5).

2. Ai fini dell'attuazione del comma precedente, la quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato differenziata di cui al presente articolo è pari al 30% dei dirigenti che partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato, arrotondato all'unità inferiore garantendo almeno n. 2 unità.

3. L'attribuzione di cui ai commi precedenti avviene nel rispetto dei seguenti criteri di priorità:

- a. punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione di riferimento;
- b. in caso di parità, punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione del solo ambito "comportamenti" dell'anno di riferimento;
- c. ad ulteriore parità, punteggio più alto della media delle tre valutazioni conseguite presso l'Ente nell'ultimo triennio;
- d. ad ulteriore parità, al dirigente che, nel triennio precedente, non ha percepito la retribuzione di risultato di importo più elevato ai sensi del presente articolo;
- e. ad ulteriore parità, alla/al dirigente più anziano/a nel ruolo dirigenziale.

4. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

5. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 non si applicano qualora il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione non sia superiore a 5 per l'intera durata dell'anno, ferma restando in ogni caso l'attribuzione selettiva, secondo il sistema vigente di valutazione, delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

6. Il presente articolo ha decorrenza dal 01/01/2024.

ART. 5 - INCARICHI AD INTERIM

1. L'affidamento di incarichi dirigenziali ad interim è previsto solo in situazioni straordinarie e per periodi di tempo transitori, dettate da situazioni contingenti, che devono essere superate attraverso l'adeguata copertura del posto dirigenziale assegnato ad interim o tramite una modifica della struttura organizzativa stessa.

2. Al Dirigente al quale è affidata formalmente la direzione ad interim di un'altra Area, temporaneamente priva di titolare, è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, per incarichi ad interim, purché di durata non inferiore a 30 giorni, un importo corrispondente al 30% del

valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico ad interim, in ragione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse alla maggior complessità determinatasi per effetto dell'affidamento di più incarichi contemporaneamente.

3. L'importo così determinato ai sensi del comma 2, sarà erogato in misura proporzionale alla durata del periodo di incarico, tenendo conto degli obiettivi assegnati all'Area oggetto dell'incarico ad interim.

4. Le parti convengono, che solo in situazioni eccezionali, ad un medesimo dirigente possa essere conferito contemporaneamente più di un incarico ad interim; in tal caso sarà riconosciuto il trattamento economico aggiuntivo di cui al comma 2 per ciascun incarico ad interim, proporzionalmente alla durata degli stessi.

ART. 6 - PRINCIPIO DI ONNICOMPENSIVITÀ E CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le parti convengono, ai sensi dell'art. 43 del CCNL 16.07.2024, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. lgs. n. 165 del 2001, ha 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 possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, quali ad esempio gli incentivi per funzioni tecniche, in applicazione, se previsto, dei regolamenti adottati dall'Ente.

3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, versati al Comune di Rho, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 CCNL, e sono erogate a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, comma 3 e 53 del D.lgs. n. 165/2001.

5. La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo determinerà una decurtazione della retribuzione di risultato potenziale del dirigente che ha ricevuto il compenso,

pari al **25%** dei compensi professionali percepiti nel medesimo anno di riferimento secondo il principio di cassa, sino al potenziale annullamento della retribuzione di risultato teoricamente spettante.

6. Le somme derivanti dalle suddette decurtazioni andranno ad incrementare in misura proporzionale le retribuzioni di risultato potenziali di tutti i dirigenti.

ART. 7 - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti prendono atto che gli oneri per la concessione dei benefici di cui all'art. 26 - Welfare integrativo - del CCNL 16.07.2024 sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, e concordano nella misura massima del 2,5% della complessiva disponibilità dello stesso. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57, comma 3, primo periodo.

2. Le parti convengono la disciplina del welfare integrativo in allegato.

3. Per il Dirigente Comandante del Corpo di Polizia Locale, il welfare è applicato tramite l'istituto della previdenza complementare finanziato con i proventi delle violazioni del Codice della strada, attraverso il riconoscimento di un budget ulteriore pari al "credito welfare" individuale come determinato nel documento di cui al comma 2 del presente articolo, da riconoscere secondo le norme del vigente Regolamento per le forme di assistenza e previdenza complementare per il personale della Polizia Locale.

ART. 8 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dall'accordo collettivo nazionale del 07.05.2002 a garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:

- a. dirigente responsabile del servizio personale limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- b. dirigente responsabile del servizio elettorale, nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c. dirigente responsabile del servizio strade e dirigente responsabile del servizio di manutenzione degli edifici comunali, limitatamente ai casi di emergenza provocati da calamità naturali o da altre situazioni che determinano pericolo per l'incolumità pubblica;
- d. dirigente del Corpo di Polizia locale per quanto attiene le attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;

- e. dirigente del settore protezione civile, limitatamente alla necessità di garantire le attività a tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica, nonché l'incolumità pubblica nei casi di attivazione della protezione civile;
 - f. tutti i dirigenti previsti dal vigente piano comunale di protezione civile in caso di attivazione della relativa funzione.
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto è parimenti esonerato dal diritto allo sciopero.

ART. 9 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

1. In attuazione dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, 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, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari ad un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente pari al **90%** di quella connessa al precedente incarico.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, sempre permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. L'onere per i differenziali di posizione di cui al presente articolo è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, così come previsto dall'art. 31 comma 5 del CCNL 17.12.2020.
4. Le risorse per la copertura dell'onere di cui trattasi, sono individuate in via prioritaria:
- a. tra quelle destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1;
 - b. tra quelle destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno;
 - c. qualora le somme di cui alle lett. a), b) 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.
5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, così come previsto all'art. 31, comma 6, CCNL 17.12.2020, pur in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma

1, nei casi di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa in base al vigente sistema di valutazione della performance.

ART. 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale dell'Ente in distacco sindacale si compone:

- a. dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- b. di un elemento di garanzia della retribuzione pari al **85%** delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 CCNL, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. L'elemento di garanzia sarà di cui al precedente comma 1 lett. b) sarà per intero erogato mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

3. In caso di distacco a tempo parziale o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

ART. 11 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.lgs. n. 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 del Segretario comunale, della Direzione del Personale, 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.12 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 13 - VERIFICA ATTUAZIONE CCI

1. Le parti si impegnano a procedere, con cadenza periodica alla verifica dell'applicazione del presente CCI, mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza.
2. Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

ART. 14 - DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia ai vigenti CCNL, alle norme in vigore in materia di dirigenza pubblica e alla legislazione vigente.
2. Dalla data di stipulazione del presente CCI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

Rho, 13/11/2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione trattante di Parte Pubblica:

f.to Bottari Matteo

Delegazione trattante di Parte Sindacale:

OO.SS. Territoriali:

f.to DIRETS - Area DIREL

f.to FP CGIL

f.to UIL FPL