



AREA DIRIGENTI - OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA “C.C.I. PER L’AREA DELLA DIRIGENZA ANNO 2024/2026”

Considerato, che in data 12/12/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo in oggetto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019/2021.

Che in data 17/12/2024 il Collegio dei Revisori ha sottoscritto le relazioni “Tecnico-finanziaria” ed “Illustrativa” (art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs. 165/2001), attestanti la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (artt. 40 bis, comma 1);

Vista l'autorizzazione a sottoscrivere il predetto accordo deliberata dalla Giunta Comunale con delibera n. 303 del 24/12/2024.

Le parti procedono alla sottoscrizione definitiva del seguente accordo:



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA 2024-2026

fra

Comune di Vicenza

e

rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL



INDICE

Art. 1	Campo di applicazione, validità e durata	pag. 3
Art. 2	Conferma del sistema delle relazioni sindacali	pag. 4
Art. 3	Diritto di Assemblea	Pag. 4
Art. 4	Orario di lavoro	pag. 5
Art. 5	Lavoro Agile	pag. 5
Art. 6	Personale utilizzato in convenzione	pag. 6
Art. 7	Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990	pag. 6
Art. 8	Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	pag. 7
Art. 9	Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato	pag. 7
Art. 10	Retribuzione degli incarichi <i>ad interim</i>	pag. 8
Art. 11	Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo	pag. 8
Art. 12	Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato	pag. 9
Art. 13	Clausola di salvaguardia	pag. 9
Art. 14	Compensi professionali degli avvocati	pag. 9
Art. 15	Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale	pag. 10
Art. 16	Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 10
Art. 17	Rinvio a specifici tavoli tematici di trattativa	pag. 10
Art. 18	Interpretazione autentica	pag. 11
Art. 19	Rinvio agli istituti contrattuali vigenti	pag. 11



Nota metodologica

In data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali con qualifica dirigenziale relativo al triennio 2019-2021.

Con il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, si recepiscono automaticamente e senza necessità di una loro trascrizione gli istituti contrattuali di nuova definizione già puntualmente disciplinati nel CCNL, si confermano gli istituti non oggetto di novazione ma tutt'oggi vigenti rinvenibili in Contratti Nazionali precedenti e si integrano e/o aggiornano quelli di nuova o vecchia definizione oggetto di contrattazione decentrata.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 – Campo di applicazione, validità e durata (artt. 7 e 8 CCNL 16.7.2024)

1. Il presente contratto sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2019-2021 del 16.07.2024, ha durata triennale, disciplina tutte le materie su cui il citato contratto e le precedenti disposizioni contrattuali nazionali non disapplicate 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 Vicenza, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.
2. 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.
3. Le materie di cui all'art. 35, comma 1 lett. a) del CCNL F.L. 2019 – 2021 sono negoziate con cadenza annuale.
4. Con cadenza annuale sarà, altresì, verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie del contratto 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 convocherà l'incontro di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
5. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.



Art. 2 – Conferma del sistema delle relazioni sindacali (art. 3 CCNL 16.7.2024)

1. Nel condividere gli obiettivi, i principi e gli strumenti indicati nel CCNL F.L. 2019-2021, con il presente Contratto decentrato integrativo le parti si impegnano a darvi attuazione nell'ambito di un Sistema di relazioni sindacali costruttive, trasparenti, improntate a correttezza e orientate alla prevenzione dei conflitti, nella collaborazione piena del perseguimento delle finalità della amministrazione e del miglioramento delle modalità di lavoro della dirigenza sempre più consapevole delle nuove sfide e responsabilità che il prossimo sistema delle nuove autonomie richiede.

2. In caso di entrata in vigore di nuovo CCNL, le eventuali norme sopravvenute che una delle parti ritenga incompatibili con le disposizioni del presente contratto saranno oggetto di confronto o contrattazione tra le parti al fine di definire le soluzioni ritenute maggiormente idonee.

3. Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di legge o al CCNL saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.

4. Richiamati gli articoli 4, 5, 7 e del CCNL F.L 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 in posta elettronica alle caselle ufficiali delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 2019 - 2021, di norma 10 giorni (o comunque non meno di 5 giorni) antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

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

Art. 3 - Diritto di assemblea

Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite proporzionate previste dal CCNL sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

1. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile secondo la disciplina del CCNL.

TITOLO II ISTITUTI GIURIDICI



Art. 4 – Orario di lavoro (art. 13 CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.
2. I dirigenti attestano la presenza in servizio mediante timbratura elettronica ai fini della gestione amministrativa ed economica del rapporto contrattuale.
3. Qualora la prestazione di lavoro giornaliero ecceda le sette ore, in forza di quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, il dirigente può usufruire del buono pasto alla sola condizione che la pausa nella giornata lavorativa non sia inferiore a 30 minuti.

Art. 5 – Lavoro Agile (art. 11 CCNL 16.7.2024)

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019 - 2021 e in conformità a quanto previsto nel PIAO 2024 – 2026 del Comune di Vicenza adottato con DG. n. 69/2024 e successive modifiche, a decorrere dal novembre 2024 viene assicurata a tutti i Dirigenti del Comune di Vicenza, la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa mediante lavoro agile nei limiti di 30 giornate annue, al fine di promuovere l'obiettivo del miglioramento dei servizi pubblici, la competitività e l'innovazione organizzativa, agevolando l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista, alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza obbligo di postazione fissa e predefinita, nell'ambito del principio di autonomia gestionale e organizzativa conferita al dirigente. La programmazione può essere soggetta a variazioni con un preavviso non inferiore a 48 ore.
3. Il/la Dirigente organizza in autonomia il proprio orario di lavoro nel rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente previsto ed in modo da assicurare le 11 ore di riposo consecutive nelle 24 ore; di norma non vengono effettuate prestazioni nelle giornate festive.
4. Al fine di consentire un'efficace interazione con la propria struttura, nell'arco della giornata il Dirigente garantisce la contattabilità nelle fasce orarie comprese tra le ore 9.30 e le ore 14 tra le ore 15 e le ore 18.00. In tale fascia oraria il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via *mail* o con altre modalità simili, inclusi gli strumenti di *collaboration* messi a disposizione dal Comune di Vicenza.
5. Nelle fasce di contattabilità, il dirigente può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 del CCNL 16.11.2023 o i permessi di cui all'art. 33 della L.104/1992;
6. Fatte salve le fasce di contattabilità, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto-dovere alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche.
7. Per sopravvenute esigenze di servizio il dirigente che sta svolgendo la propria prestazione in modalità agile potrà essere richiamato in sede, con un preavviso adeguato a



consentire al lavoratore il rientro in sede. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Art. 6 - Personale utilizzato in convenzione (art. 36 CCNL 16.7.2024)

1. Il Comune, 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 ad altri enti di dirigenti regionali.

2. In ogni caso, eventuali posizioni da ricoprire potranno essere assegnate in Convenzione solo previa verifica dell'indisponibilità di personale interno che possa svolgere le medesime funzioni quale titolare della posizione o attraverso un incarico ad interim a seguito di apposito interpello.

3. Al personale eventualmente utilizzato in convenzione, il Comune 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.

Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 35 comma 1, lett. f) CCNL 16.7.2024)

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
 - a. Dirigente responsabile del Settore elettorale, nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - b. Dirigente del Settore Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
 - c. Dirigente responsabile del Settore a cui appartiene il servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, nei casi di emergenza provocati da calamità naturali o da altre situazioni eccezionali che determinano pericolo per la cittadinanza;
 - d. Comandante della Polizia locale, nei casi di emergenza che si verificano nei seguenti ambiti:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria
 - trattamenti sanitari obbligatori
 - attività antinfortunistica e pronto intervento



- attività della centrale operativa
 - assistenza su strada nel caso di sgombero neve
 - attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
- e. Dirigente responsabile del Settore di protezione civile, nei casi di emergenza di natura socio-ambientale o provocati da calamità naturali;
- f. in caso di calamità naturale, tutti i dirigenti interessati dal piano di protezione civile approvato dal Comune.

TITOLO III

ISTITUTI ECONOMICI

Art. 8 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)

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 tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa della stessa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

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, la Giunta comunale su proposta del Direttore Generale, sentito il Nucleo di Valutazione, 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 del 17.12.2020 è destinato annualmente per la quota del 15% a retribuzione di risultato, da ripartirsi previa valutazione della performance individuale dei dirigenti. La suddetta quota potrà essere rivista annualmente in sede di contrattazione decentrata.

4. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno incrementate per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente.

Art. 9 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art.35 comma 1, lett. b) CCNL 16.7.2024)

1. 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.

2. Al 20% dei dirigenti calcolati rapportando i giorni di servizio all'anno (gg. di servizio / 365) con arrotondamento all'unità superiore in caso di importo decimale, che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate a detta componente retributiva.



3. Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale per valore punto all'esito della valutazione, per correlazione diretta e in rapporto ai giorni di servizio.

4. La maggiorazione della retribuzione di risultato viene riconosciuta ai dirigenti di cui al comma 2 che hanno ottenuto le valutazioni più elevate ed è rapportata ai giorni di servizio e alla valutazione della performance conseguita.

5. In caso di parità la maggiorazione è attribuita al dirigente che nell'anno precedente non è stato destinatario di maggiorazione e in caso di ulteriore parità a quello che ha ricevuto la valutazione di performance più elevata nell'anno precedente e in caso di ulteriore parità al dirigente con maggiore anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale presso il Comune di Vicenza.

Art. 10 – Retribuzione degli incarichi *ad interim* (artt. 35, comma 1, lett. c) CCNL e 40 16.7.2024)

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti con provvedimento del Sindaco, in caso di assenza o impedimento di un direttore per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente vacante, secondo i criteri dell'Ente previsti nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

2. L'incremento della retribuzione di risultato di cui al comma precedente è definito nella misura del 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.

3. Nel caso di incarichi plurimi, l'incremento è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

4. L'affidamento a un dirigente dell'incarico rispettivamente di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), dell'incarico di responsabile della transizione digitale (RTD) e dell'incarico di data protection officer (DPO) comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 8%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.

5. L'incremento di cui al comma precedente viene erogato in unica soluzione, congiuntamente alla retribuzione di risultato, tenuto conto del solo periodo di conferimento dell'incarico.

Art. 11 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.7.2024)

1. Le parti convengono che definiranno e disciplineranno, ai sensi e in conformità con le previsioni di cui all'art. 26 del CCNL 2019-2021 e in conformità con la dichiarazione congiunta n. 1, nell'ambito di un successivo accordo, le misure del Welfare integrativo in favore del personale cui si applica il presente contratto



Art. 12 – 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 16.7.2024)

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, secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 1, lett. e) CCNL 2019 – 2021, con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020.

2. 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 2019 - 2021, una quota del 60% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a 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. 13 – Clausola di salvaguardia (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.7.2024)

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 3, del CCNL del 17.12.2020.

2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 90% 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 rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b. le 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. La presente disciplina si applica solo in presenza di processi di riorganizzazione, non si applica nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi, in quanto scaduti, da parte del Sindaco eletto o rieletto.

Art. 14 – Compensi professionali degli avvocati (art. 27 e 35, comma 1, lett. h) CCNL 16.7.2024)

1. Le parti si danno atto che, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014 i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati sono quelli disciplinati dal regolamento dell'Avvocatura comunale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 17 maggio 2016.



Art. 15 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 35, comma 1, lett. i) e 44 CCNL 16.7.2024)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44 del CCNL 2019 - 2021, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui art. 57 del CCNL 17.12.2020, al netto di compensi per incarichi *ad interim* e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 95% di detto elemento di garanzia.

Art. 16 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16.7.2024)

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previsti dal D.lgs. n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi e i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

TITOLO IV

DISPOSIZIONE FINALI

Art. 17 - Rinvio a specifici tavoli tematici di trattativa

1. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, l'amministrazione può richiedere l'apporto, oltre che di dirigenti esperti nelle singole materie, anche di dirigenti che possano assicurare il contributo di parte sindacale.
2. Le parti concordano di rinviare a tavoli tematici la trattativa sui temi relativi a:
 - a) welfare integrativo;
 - b) coperture assicurative e patrocinio legale;
 - c) ulteriori materie che dovessero emergere successivamente alla firma del presente contratto decentrato.



Art. 18 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 16.7.2024 e dall'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Art. 19 – Rinvio agli istituti contrattuali vigenti

1. Le parti danno atto che per quanto non contemplato e disciplinato dal presente contratto si applicano gli istituti contrattuali nazionali vigenti e quelli derivanti dalla contrattazione decentrata integrativa non incompatibili con lo stesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le Parti si impegnano a verificare la possibilità di utilizzare economie del fondo o risorse ad hoc, per piani di welfare integrativo, a valenza triennale, declinati per annualità, obiettivi e risorse con riferimento all'erogazione del seguente o dei seguenti benefici:

- a) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- b) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- c) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- d) versamenti aggiuntivi su base volontaria al Fondo di previdenza complementare (Perseo Sirio), in base alle norme che regolano il funzionamento del Fondo, ove possibile effettuati direttamente dall'ente per conto del lavoratore;

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano, dopo un anno di sperimentazione dell'istituto del Lavoro Agile di cui all'art. 5, di verificare l'utilizzo e i risultati conseguiti derivanti dall'applicazione di tale istituto al fine di definire eventuali modifiche.



VICENZA, 24 dicembre 2024

Delegazione trattante di Parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Michela Cavalieri	Firmato digitalmente 24/12/2024

Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
F.P. C.G.I.L.		
C.I.S.L.		
U.I.L. - F.P.L.		
FEDIRETS	Ruggiero Di Pace Guido Cunico Paola Menni	Firmato digitalmente 24/12/2024
UNSCP		