

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENTE
TRIENNIO 2025-2027**

Ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.7.2024, la delegazione dell'ente e la delegazione sindacale hanno concordato l'ipotesi di contratto collettivo integrativo normativo del personale dirigente di A.R. Piemonte per il triennio 2025-2027, e l'ipotesi di accordo sulle modalità di utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell'anno 2025, nel testo e prospetto allegati.

Il testo dell'ipotesi del contratto decentrato normativo e l'ipotesi di accordo sulle modalità di utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell'anno 2025 verranno sottoposti, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 del D.lgs 165/01, al Collegio dei Revisori di A.R. Piemonte per constatare la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e con le norme di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente; successivamente sarà inviato agli amministratori di A.R. Piemonte.

Lo stesso si intende sottoscritto in via definitiva qualora non modificato da questi ultimi.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DELL'ENTE

Il Segretario Dott. Gerlando Luigi Russo (Presidente) _____

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

Per la CGIL _____

Per la CISL Roberto Mascolo _____

Per la UIL FPL _____

Torino 12-12-25



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE
TRIENNIO 2025 – 2027**

Pre-intesa del 12 dicembre 2025

Sottoscritto in data __ dicembre 2025

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 Campo di applicazione, tempi e procedure
- Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 Diritti sindacali

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

- Art. 4 Lavoro agile
- Art. 5 Contratto individuale di Lavoro Agile
- Art. 6 Formazione e aggiornamento dei dirigenti
- Art. 7 Congedi per la formazione
- Art. 8 Personale esonerato dallo sciopero
- Art. 9 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

- Art. 10 Retribuzione di risultato
- Art. 11 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato
- Art. 12 Risorse destinate al raggiungimento di obiettivi d'impatto
- Art. 13 Incarichi dirigenziali ad interim
- Art. 14 Welfare integrativo
- Art. 15 Differenziazione della retribuzione di posizione
- Art. 16 Clausola di salvaguardia

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 17 Controversie ed interpretazione autentica
- Art. 18 Revisione

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art .1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2019-2021 del 16.7.2024, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e al personale comandato, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore.

2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL F. L. 2019-2021.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano:

- nuove norme di legge;
- il nuovo CCNL;
- l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;

e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con unanueva disciplina legislativa della P.A.

4. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 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. A norma dell'art. 3 del CCNL, 2019- 2021 il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, ai segretari o ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni dell'Area si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di

lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione;

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 2019-21. La contrattazione integrativa è sostituita dal confronto nell'ipotesi di cui all'art. 35, comma 4 del CCNL 2019-2021.

Art. 3

Diritti sindacali

1. I dirigenti destinatari del CCNL 2019-2021 hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica ed in videoconferenza, alle assemblee sindacali secondo le modalità e per il numero di ore annue retribuite pro-capite, previste dal CCNQ vigente in materia di prerogative e permessi sindacali.

2. L'Amministrazione fornisce i locali idonei per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e/o s'impegna, qualora non fossero disponibili spazi dell'Ente, ad individuare altri ambienti idonei, convenzionandosi con altri enti o a proprie spese ed inoltre assicura idoneo locale per le attività della RSA e per ciascuna delle OO.SS. rappresentative, ivi comprese le necessarie attrezzature.

3. Saranno messe a disposizione della RSA e delle OO.SS. apposite bacheche in luoghi di facile accesso e consultazione al personale per garantire il diritto di affissione del materiale di interesse strettamente sindacale e lavorativo, favorendo, ove disponibili, l'utilizzo di sistemi informativi.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 4

Lavoro agile

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019/2021, viene assicurata a tutti i Dirigenti la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa mediante lavoro agile, 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. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata in ciascun Ente con proprio regolamento ed accordo tra le parti, con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza vincoli di orario o luogo di lavoro. 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.

3. Lo svolgimento del lavoro agile non modifica la natura del rapporto del lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il Dirigente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, senza alcun pregiudizio nei suoi confronti o penalizzazione in termini di carriera.

4. Al Dirigente in lavoro agile è riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni e malattie professionali connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 23 della L. 81/2017 di lavoro in presenza.

5. L'Amministrazione, entro sei mesi, procede ad individuare le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.

6. Il processo di regolamentazione del lavoro agile – in ogni caso - deve essere concluso entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente Contratto Decentrato.

7. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli artt. 11 e 12 del CCNL 2019-21.

Art. 5

Contratto individuale di lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
2. Ai fini della regolarità amministrativa e della prova, è stipulato per iscritto un accordo individuale ai sensi dell'art. 12 del CCNL 2019/2021.
3. Lo schema di accordo di lavoro agile - che deve contenere gli elementi essenziali indicati nell'art.12 del CCNL 2019/2021 - è oggetto di contrattazione tra l'Ente e le organizzazioni sindacali.
4. Gli accordi di cui al presente articolo dovranno essere conclusi per scritto entro un mese dalla richiesta del Dirigente.

Art.6

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. A norma dell'art. 30 CCNL 2019-21, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le Parti, inoltre riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa conseguono in particolare le finalità indicate al comma 3 del citato art.30 e sono attivate con le modalità di cui agli artt. 30 e 31 del CCNL 2019-21.
4. 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, ai sensi dell'art. 51 CCNL 2016-18 finanzia le attività relative utilizzando una quota annua del 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, *nonché le seguenti ulteriori risorse risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.*
5. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 34 del CCNL 2019-2021.
6. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.25 del CCNL 2019-21.

Art 7

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 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. 8

Personale esonerato dallo sciopero

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

- Dirigente dell'Area Amministrativa, Giuridica e Finanziaria, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

Art. 9

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021, La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

5. In sede di contrattazione integrativa, è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.10

Retribuzione di risultato

1. Alla retribuzione di risultato viene destinato il 20 % delle risorse complessive del fondo.

2. A norma dell'art. 57 del CCNL 2016-2018, eventuali risorse finalizzate a retribuzione di risultato che, nel corso dell'esercizio finanziario non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

3. Il fondo per la retribuzione di risultato, al netto delle quote destinate alla retribuzione degli interim e di altri istituti (welfare integrativo, clausola salvaguardia, obiettivi d'impatto ecc...)verrà ripartito secondo quanto disposto al successivo articolo. Ciascuna quota sarà attribuita per intero o in misura ridotta sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Art. 11

Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

1.La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni dirigente è quella corrispondente al valore economico riconducibile alla valutazione delle posizioni dirigenziali, come stabilito dalla metodologia vigente, nei limiti previsti dal CCNL 16.7.2024.

2.La misura della retribuzione di risultato è determinata proporzionalmente al valore delle fasce di retribuzione di posizione per definire l'incentivo massimo teorico percepibile.

La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale, secondo la metodologia del sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente, e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto.

3.Le eventuali economie del fondo verranno destinate secondo la disciplina contrattuale.

Art. 12

Risorse destinate al raggiungimento di obiettivi d'impatto

1. Ai sensi dell'art. 23 comma 5 CCNL 2019-21, qualora ricorrano le condizioni di cui all'ultimo comma dell'articolo precedente le Parti concordano di destinare una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato per il raggiungimento degli obiettivi approvati.

2. La retribuzione di risultato di cui al comma precedente, sarà assegnata, in esito alla procedura di valutazione e ripartita secondo i criteri di cui al precedente articolo 28.

3. In relazione a quanto disposto al comma 1, la percentuale di elevazione dell'importo della premialità di risultato per le valutazioni più elevate, di cui al comma 2 del precedente articolo 25, verrà definita quando ricorrerà la fattispecie.

Art.13

Incarichi dirigenziali ad interim

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 (*o al Segretario, opzione residuale e transitoria, nel solo caso che gli incarichi siano rimasti vacanti anche a seguito di interpello dei dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato*) in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione più elevata.

Art. 14

Welfare integrativo

1. L'art. 35 del CCNL F.L. 2019-2021 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

2. Le Parti concordano che i piani di welfare integrativo, a valenza triennale, dovranno essere declinati per annualità, obiettivi e risorse, con riferimento all'erogazione dei seguenti benefici:

- 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 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.

3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all' art. 57 del CCNL del 17.12.2020, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi.

4. In ogni caso i piani approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F.L. 2016-2018.

5. Per l'esercizio finanziario corrente all'atto della stipula del presente CCDI, le Parti convengono di rinviare alla sessione negoziale 2025:

- i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo e le complessive risorse ad essi destinate;
- la somma da destinare alle misure di welfare integrativo, quale quota parte del fondo per la retribuzione di posizione e risultato per la parte eventualmente non coperta con l'utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità.

6. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio all'art. 20 del CCNL 2019-2021.

Art. 15

Differenziazione della retribuzione di posizione

1. Nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art. 37, comma 6 CCNL 2019-2021, la retribuzione di posizione è differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina. (art. 42 CCNL 2019-2021).

2. Ai fini della differenziazione di cui al comma 1, gli enti effettuano la graduazione delle posizioni dirigenziali previste nell'ambito della propria struttura organizzativa, previo confronto sui relativi criteri ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a).

3. La retribuzione di posizione è attribuita sulla base delle risorse del Fondo di cui all'art.57 del CCNL 17.12.2020, complessivamente destinate a retribuzione di posizione e della graduazione di cui al comma 2. Essa è adeguata in caso di conferimento di un nuovo incarico su una posizione dirigenziale con valore economico diverso dalla posizione precedentemente coperta ovvero in caso di nuova graduazione - a seguito di modifiche dell'organizzazione o dei criteri di cui al comma 2 - e conseguente revisione del valore economico attribuito. Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (Clausola di salvaguardia).

4. Le fasce retributive attualmente riconosciute nella struttura organizzativa potranno essere modificate a seguito di modifica in aumento o in diminuzione del numero delle posizioni dirigenziali previste nella macrostruttura o di variazioni della consistenza del fondo, anche su richiesta delle OO.SS e previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett.a).

Art. 16

Clausola di salvaguardia

1. L'art. 31 comma 1 del CCNL F. L. 2016-2018 prevede che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale incorso, 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, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo.

2. Il differenziale di cui al comma 1 del presente articolo, è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 95% di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'art. 31, comma 3, del CCNL F.L 2016-2018.

3. Ai sensi del comma 6 dell'art. 31 CCNL F.L. 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.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 17

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. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'art. 8 del CCNL F.L.2019-2021.

Art. 18

Revisione

1. Le parti si incontrano almeno una volta l'anno in relazione alle materie che per loro natura presentano necessità di revisione e per verificare la concreta attuazione del presente C.C.D.I. e, in ogni caso, in presenza di eventuali processi di dismissione od esternalizzazione di servizi o attività.

2. L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

TOTALE FONDO ANNO 2025 - escluso oneri e IRAP	47.859,50
UTILIZZO FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - DIRIGENTI ANNO	
Retribuzione di posizione (80% del Fondo)	38.287,60
Retribuzione di risultato (20% del Fondo)	8.375,41
Welfare integrativo - articolo 26 C.C.N.L. 2019-2021	1.196,49
TOTALE UTILIZZO FONDO ANNO 2025 - escluso oneri e IRAP	47.859,50