



COMUNE DI MONTEVARCHI

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE CON
QUALIFICA DIRIGENZIALE**

PERIODO 2026-2028

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 21 del C.C.N.L. del 23.02.2026 del personale dell'Area Funzioni Locali, le parti, in data 30/07/2026 sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - 2026-2028

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Manca Matteo – Presidente

Per la delegazione di parte sindacale

Segreteria Territoriale FPS/CISL

Segreteria territoriale UIL/EELL

COMUNE DI MONTEVARCHI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI MONTEVARCHI RELATIVO AL TRIENNIO 2026-2028

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

(art.1 del C.C.N.L. 23.02.2026)

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato del Comune di Montevarchi, con qualifica dirigenziale.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

(Artt. 2 e 8 del C.C.N.L. del 23.02.2026)

1. Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro ha durata per il triennio 2026-2028 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti né impongano la revisione;
 - b) per l'eventuale 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;
 - c) per la volontà delle parti negoziali di rivederne le condizioni.
2. In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.
4. Le parti negoziali si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o in parte istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

ART. 3

CRITERIO DI RIPARTO DEL FONDO PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO TRA QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(Art. 21, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. 23.02.2026)

1. Le parti negoziali, preso atto di tutti i provvedimenti e atti adottati dall'Amministrazione in merito alla definizione della struttura organizzativa di massima dimensione dell'ente e all'assegnazione delle relative funzioni, nonché dell'entità della costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale, convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2026, di cui alla seguente tabella:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In percentuale
Retribuzione di posizione	€ 71.502,20	66,51%
Retribuzione di risultato ¹	€ 36.006,74	33,49%
Totale	€ 123.257,10	100%

¹ La retribuzione di risultato è comprensiva delle risorse destinate al recupero all'evasione IMU-TARI ed all'incentivo funzioni tecniche per un ammontare pari ad € 11.250,00 e dell'importo una tantum fuori limite, valevole solo per l'anno 2026, pari ad €. 5.225,75 di cui al recupero dell'incremento 3,05% monte salari dirigenza anno 2021 per gli anni 2024 e 2025, da destinare al risultato per la parte residuale delle risorse utilizzate al finanziamento della retribuzione di posizione per detti anni.

2. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 8 del presente contratto.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente in un determinato anno, sono destinate, secondo il seguente ordine di priorità:
 - a) all'eventuale attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 8 del presente contratto;
 - b) ad incrementare le risorse destinate a retribuzione di risultato nell'anno di riferimento fino alla concorrenza massima della retribuzione di risultato attribuita per lo svolgimento di incarichi ad interim, secondo la disciplina dell'art. 40 del C.C.N.L. del 16.07.2024;
 - c) ad incrementare una tantum la retribuzione di risultato relativa all'anno successivo.
4. In caso di eventuale incapienza del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nell'anno, nelle more di un diverso accordo fra le parti negoziali da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e conseguentemente delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
5. Le parti negoziali convengono di prevedere per le annualità 2027 e 2028, le seguenti percentuali di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, definite al netto delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per specifiche disposizioni di legge ed in particolare:

Destinazione	In percentuale
Ributuzione di posizione	78,55%
Ributuzione di risultato	21,45%
Totale	100%

6. Qualora, si ravvisi la necessità di definire 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 le parti negoziali convengono che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

ART. 4

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(Art. 21, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. 23.02.2026)

1. I criteri per la determinazione della quota di retribuzione di risultato sono quelli previsti dal regolamento sulla performance vigente nell'ente, approvato in ultima modifica con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 18.02.2025, i quali sono così riassunti:

Ripartizione economica della retribuzione di risultato dei dirigenti

La definizione del sistema di ripartizione economica della retribuzione di risultato è articolata con le modalità indicate nella seguente tabella:

Fasce	Punteggio ottenuto	Ributuzione di risultato massima
1	da 70 a 75	40% della retribuzione massima
2	da 76 a 80	60% della retribuzione massima
3	da 81 a 89	80% della retribuzione massima
4	da 90 a 100	100% della retribuzione massima

Definiti:

Retr_risultato_ind = Retribuzione di risultato individuale

Retr_pos_ind = Retribuzione di posizione individuale

B risultato = Budget destinato alla retribuzione di risultato per i Dirigenti

Bposizione = Budget destinato alla retribuzione di posizione per i Dirigenti

La retribuzione di risultato massima, per ciascuna fascia, viene determinata a seconda del valore economico della fascia, del budget destinato alla retribuzione di risultato per i Dirigenti (esclusa la quota destinata all'interim), del budget destinato alla retribuzione di posizione del fondo Dirigenti, secondo la seguente formula:

$$Retr_risultatomaxn = Retr_posn * \frac{Brisultato}{Bposizione}$$

ART. 5
INCARICHI AD INTERIM

(Art. 21, comma 1 lett. c) del C.C.N.L. del 23.02.2026 e Art. 40 comma 2 del C.C.N.L. 16.07.2024)

1. Per lo svolgimento di incarichi, formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, con i quali sono conferite funzioni di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso fra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico *ad interim*, secondo la seguente formula:
$$P.I. = I * ((D - E) * 100) / (A - B) + 15$$

dove:

P.I. = percentuale da applicare al valore di posizione della posizione dirigenziale attribuita ad interim per la determinazione della retribuzione di risultato aggiuntiva

D = percentuale massima *interim* attribuibile espressa in centesimi

E = percentuale minima *interim* attribuibile espressa in centesimi

A = valore economico massimo di posizione attribuito nell'ente

B = valore economico minimo di posizione contrattuale.

I = differenza tra valore economico di posizione *ad interim* e valore economico posizione minimo contrattuale
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato correlata all'incarico ad interim avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui al precedente art. 4 e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi superiori ad un mese. Il numero massimo di posizioni dirigenziali ricoperte ad interim non può essere superiore ad uno.

ART. 6
CRITERI DELLE FORME D'INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI
CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
DI CUI ALL'ART. 43 DEL C.C.N.L. DEL 16.07.2024
(Art. 21 comma 1 lettera e) del C.C.N.L. 23.02.2026)

1. In conformità al principio di omnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del C.C.N.L. del 17.12.2020 e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge di riferimento e dagli atti attuativi adottati dall'ente.
3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:
 - a) Introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:
 - contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o comunque per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia dei diritti fondamentali;
 - b) Proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208 comma 4 lettera c) e comma 5 del D.lgs. n. 285/1992;
 - c) Proventi derivanti dal recupero all'evasione IMU-TARI in applicazione dell'art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018.
4. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4 lettera c) e comma 5 del D.lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, in favore del Dirigente della Polizia locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro subordinato da almeno sei mesi, per il versamento dei contributi datoriali al fondo Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del Dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
5. Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, come modificato dall'art. 16, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 31 dicembre 2024, n. 209 e dall'art. 2, comma 1, lettera a), del D.L. 21 maggio 2025, n. 73, convertito con modificazioni dalla L. 18 luglio 2025, n. 105, sono corrisposti al Dirigente che svolga le funzioni tecniche specificate nell'Allegato I.10 al medesimo D.Lgs. n. 36/2023, in deroga al

regime di omnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 24, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e alle corrispondenti previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

La corresponsione è subordinata all'accertamento e all'attestazione, da parte del responsabile del servizio preposto alla struttura competente o di altro dirigente incaricato dall'Amministrazione (sentito il RUP), dell'effettivo svolgimento delle funzioni tecniche incentivabili, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D.Lgs. n. 36/2023. Qualora il Dirigente sia esso stesso destinatario dell'incentivo, l'attestazione e la liquidazione sono disposte da altro dirigente o dal Segretario Generale.

L'Amministrazione, in sede di verifica della compatibilità dei costi della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001, trasmette al Collegio dei Revisori dei Conti le informazioni relative all'ammontare degli importi annualmente corrisposti al personale dirigenziale a titolo di incentivi per funzioni tecniche e al numero dei beneficiari.

La presente disciplina si applica alle funzioni tecniche svolte a decorrere dal 31 dicembre 2024, anche con riferimento a procedure di affidamento già avviate prima di tale data e ancora in corso, ai sensi dell'art. 2, commi 1-bis e 1-ter, del D.L. n. 73/2025, convertito dalla L. n. 105/2025.

In via transitoria, per le liquidazioni relative a funzioni tecniche svolte nell'ambito di progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal Piano Nazionale per gli investimenti Complementari nel periodo 2023-2026, resta ferma la disciplina di cui all'art. 8, comma 5, del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, per le quote non ancora liquidate alla data di entrata in vigore del presente contratto.

La liquidazione delle predette somme è effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione."

6. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai regolamenti adottati dall'ente previo esperimento delle previste relazioni sindacali.
7. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la retribuzione di risultato spettante ai dirigenti che abbiano beneficiato nell'anno di riferimento anche di compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge viene ridotta con le seguenti modalità:

- nel caso in cui i suddetti compensi, abbiano un valore inferiore a € 3.000,00 è corrisposta l'intera produttività o l'intera retribuzione di risultato;
- nel caso in cui il valore sia compreso fra € 3.000,00 e inferiore a € 4.000,00 sia la produttività che la retribuzione di risultato sono decurtate del 15%;
- nel caso in cui il valore sia compreso fra € 4.000,00 ed inferiore a € 5.000,00 sia la produttività che la retribuzione di risultato sono decurtate del 25%;
- nel caso in cui il valore sia compreso fra € 5.000,00 ed inferiore € 6.000,00 sia la produttività che la retribuzione di risultato sono decurtate del 50%;
- nel caso in cui il valore sia di € 6.000,00 o superiore non è corrisposto alcunché.

Il risparmio derivante incrementa il fondo delle rispettive categorie e viene redistribuito tra i dipendenti aventi titolo.

Ai fini della presente disposizione la competenza degli incentivi di cui sopra è determinata con riferimento alla data di liquidazione (cassa).

ART. 7

POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO

(Art. 21 comma 1 lettera f) del C.C.N.L. 23.02.2026

1. Le parti negoziali, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano con le seguenti ipotesi di esonero:

- Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi attinenti alla rete stradale compreso lo sgombero neve, il servizio di protezione civile e i servizi cimiteriali;
- Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi di polizia municipale;
- Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi di anagrafe e stato civile;
- Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi assistenziali, culturali e scolastici;
- Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi del personale.

ART. 8

CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

(Art. 31 del C.C.N.L. 17.12.2020 e Art. 21 comma 1 lettera g del C.C.N.L. del 23.02.2026)

1. 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, secondo i criteri di seguito indicati, con risorse a carico del fondo per il trattamento di posizione e di risultato della dirigenza.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è stabilito in una percentuale pari al 50% del differenziale fra il valore della retribuzione di posizione originaria e quella del nuovo incarico.
3. 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, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. In ordine alle risorse a copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo le Parti danno atto che le stesse troveranno finanziamento nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, e in subordine a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

ART. 9

WELFARE INTEGRATIVO

(Art. 21 comma 1 lettera d) e Art. 15 del C.C.N.L. 23.02.2026)

1. Al personale dirigenziale, viene stabilito di dare attuazione, per il triennio 2026-2028, alla concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in attuazione dell'art. 15 del C.C.N.L. del 23.02.2026 e di procedere all'erogazione delle sopra citate risorse secondo le modalità previste dall'accordo stralcio allegato e parte integrante della presente ipotesi di contratto.
2. La presente disciplina si applica anche al segretario comunale ai sensi di quanto disposto dall'art. 21 lettera d) del C.C.N.L. del 23.02.2026.
3. Sono destinate al finanziamento di iniziative di welfare aziendale quelle elencate e richiamate dall'art. 15 del C.C.N.L. del 23.02.2026.
4. Le iniziative di welfare aziendale sono finanziate con quota parte delle risorse di cui agli artt. 57 e 91 CCNL del 17.12.2020 per il personale appartenente all'area della dirigenza e con le risorse di cui all'art. 40 commi 1) e 2) del C.C.N.L. del 23.02.2026 per quanto riguarda il segretario comunale, nel limite individuale definito dagli accordi annuali sulla ripartizione delle risorse.

ART. 10

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

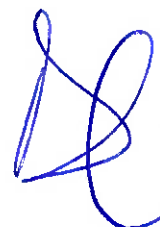
(Art. 21 comma 1 lettera i art. 25 del C.C.N.L. 23.02.2026)

1. Al personale dirigenziale in distacco sindacale compete oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento, anche un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale del 75% 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 C.C.N.L. del 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 75% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

ART. 11

CLAUSOLE FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge ed i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.



12/1/20

Allegato al CCDI del personale con qualifica dirigenziale 2026-2028 per l'erogazione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti appartenenti all'area della dirigenza e al segretario comunale, in attuazione dell'art. 15 del C.C.N.L. del 23.02.2026. (Art. 21 lett. d) del C.C.N.L. del 23.02.2026).

a) In attuazione di quanto previsto dall'art. 15 del CCNL del 23.02.2026, i dipendenti del Comune di Montevarchi appartenenti all'area del personale con qualifica dirigenziale oltre al segretario comunale, avranno diritto alla concessione di benefici di natura sociale e assistenziale per le tipologie di spese sottoelencate:

- 1) prestazioni specialistiche e ospedaliere;
- 2) esami diagnostici;
- 3) spese farmaceutiche;
- 4) spese sostenute per l'acquisto di protesi e altri strumenti e presidi medico-chirurgici in genere;
- 5) spese sostenute per occhiali da vista, lenti a contatto correttive;
- 6) assistenza infermieristica e riabilitativa;
- 7) prestazioni odontoiatriche;
- 8) polizze sanitarie;
- 9) rimborso delle spese per abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale;
- 10) rimborso spese acquisto testi scolastici;
- 11) rimborso spese tasse scolastiche/universitarie;
- 12) rimborso rette per asili nido;
- 13) rimborso delle spese per abbonamento palestra e attività sportive in generale.

Le spese sostenute ai titoli sopra elencati dovranno riguardare il dipendente o i familiari fiscalmente a carico di cui all'art. 12 del TUIR.

- 1) Rimborso delle utenze domestiche relative a luce, gas e servizio idrico integrato;

Rientrano nell'agevolazione:

- le utenze che riguardano gli immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente;
- le utenze che riguardano gli immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal coniuge o dai familiari del dipendente, a condizione che ne sostengano effettivamente le spese. Per familiari si intendono quelli previsti dall'art 12 del Tuir;
- le utenze per uso domestico, incluse quelle intestate al condominio e ripartite fra i condomini per la quota a loro carico. Rientrano quindi anche le spese condominiali sostenute per il riscaldamento o l'acqua ad uso domestico;
- le utenze per uso domestico che, pur essendo intestate al locatore, vengono riaddebitate all'inquilino. Per rientrare nel benefit, la spesa deve essere stata riaddebitata al locatario in

modo analitico e non forfettario. Anche in questo caso il benefit è riconosciuto anche se la spesa è stata pagata dal coniuge o dai familiari di cui all'art 12 Tuir;

- le utenze risultanti anche da più fatture;
- b) Le spese sostenute ai titoli sopra elencati saranno rimborsate al dipendente direttamente in busta paga, previa richiesta effettuata con gli appositi modelli e con allegati i giustificativi di spesa.
- c) In alternativa a quanto sopra rappresentato i dipendenti interessati, iscritto al Fondo di previdenza complementare Sirio Perseo, potranno chiedere, sempre con apposita modulistica, il versamento della somma a loro spettante, in misura totale o parziale al suddetto fondo.
- d) Ad ogni dipendente verrà assegnata la somma di €. 950,00 a titolo di benefit, in ottemperanza a quanto stabilito dalla disciplina della contrattazione collettiva nazionale e alla definizione delle risorse da destinare al welfare aziendale.
- e) I dipendenti hanno diritto, per l'anno 2026, alla somma di €. 950,00 in ragione del periodo di servizio effettivo prestato presso il Comune di Montevarchi durante l'anno solare, con eventuale riproporzionamento della somma stessa.
- f) Per i dipendenti che al momento della cessazione del rapporto di lavoro con il Comune di Montevarchi, avranno ricevuto un rimborso a titolo di benefit, di somme superiori a quelle maturate, queste saranno recuperate in fase di conguaglio e calcolate secondo le modalità previste dal precedente punto d).
- g) Tutta la documentazione per i rimborsi ed eventuali versamenti al fondo di previdenza complementare, dovranno essere presentati all'ufficio personale entro il 30 novembre p.v., in modo da consentire l'erogazione del beneficio entro l'anno solare 2026.
- h) Le somme che residueranno alla data del 30 novembre dalle disponibilità di ogni singolo dipendente, confluiranno nel finanziamento della retribuzione di risultato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, del C.C.N.L. del 17.12.2020, per l'area della dirigenza e dell'art. 39 del C.C.N.L. del 23.02.2026 per il segretario comunale.

