



# Città di Mondovì

---

## Provincia di Cuneo

### DIPARTIMENTO SEGRETERIA GENERALE

**Relazioni illustrativa sull'accordo economico annuale 2025 a integrazione del contratto collettivo integrativo triennio 2023-2025. Personale non dirigente – CCNL 16/11/2022.**

### Premessa

Il giorno sedici del mese di dicembre dell'anno duemilaventicinque tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale è stata sottoscritta l'ipotesi dell'accordo economico annuale 2025 ad integrazione del contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2023-2025.

Successivamente, previa autorizzazione alla sottoscrizione con deliberazione della Giunta Comunale n. 321 del 20/12/2025, in data 23/12/2025 è stato firmato l'accordo economico annuale 2025 ad integrazione del contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2023-2025.

L'art. 40 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 al comma 3-sexies prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dal collegio dei revisori dei conti.

Per consentire tale adempimento il Mef, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 in data 19/07/2012, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria articolati in moduli, a loro volta divisi in sezioni eventualmente dettagliate in voci e sotto voci. Detta organizzazione in forma modulare consente a ciascuna Amministrazione di completare i moduli ritenuti rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame.

### Relazione illustrativa

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>23/12/2025 data di sottoscrizione accordo economico</b>
<b>Periodo temporale di validità</b>	Accordo economico annuale 2025 a integrazione contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2023-2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica <u>Presidente della Delegazione:</u> Segretario Generale <u>Componenti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dirigente Dipartimento Finanziario</li><li>• Dirigente Dipartimento Urbanistica e Servizi a territorio e imprese</li><li>• Dirigente Dipartimento Lavori pubblici</li><li>• Dirigente Dipartimento Cultura</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali ammessi alla contrattazione : FP-CGIL CISL-FP UIL CSA RAL RSU</p>

	Organizzazioni sindacali ammessi firmatarie: CISL-FP FP-CGIL RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale con qualifica non dirigenziale del Comune di Mondovì
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Distribuzione del Fondo 2025 per le risorse decentrate.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p> <p>La presente relazione è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti per la prevista certificazione. Il collegio ha espresso parere favorevole con verbale n. 38 del 17/12/2025 acquisito al prot. n.54327 del 18/12/2025.</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>L'Ente Locale realizza il ciclo della performance a partire dal DUP, integrando il Piano della Performance all'interno del PIAO (approvato con D.G.C n. 76 in data 28/03/2025) ed in conformità al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) approvato con DGC n. 38 del 22/02/2025, atti la cui adozione è obbligatoria ai sensi del T.U.E.L.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione G.C. n. 76 in data 28/03/2025, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027 è stato approvato il piano per la prevenzione della corruzione per il periodo 2025/2027 di cui il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2025/2027 costituisce una sezione.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Nel PTPC sono state individuate le categorie di dati da pubblicare all'interno del sito istituzionale dell'Ente, tra le quali anche quelle previste dalla normativa di cui sopra.</p> <p>La Relazione della Performance anno 2024 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>La relazione sulla Performance anno 2024 è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 147 del 20/06/2025 ed è stata validata dall'OIV in data 13/06/2025.</p>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>	

## **Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto**

### **A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

#### **Premesse**

Nelle premesse viene richiamato il CCNL 16 novembre 2022 e gli articoli che specificano che i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi. Il contratto sottoscritto il 16 novembre 2022 nell'art.8 stabilisce la durata triennale del contratto e la possibilità di negoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo.

#### **A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

L'accordo economico annuale 2025 relativo al personale dipendente del Comune di Mondovì è finalizzato a consentire la gestione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2025.

La delegazione trattante di parte pubblica ha ricevuto dalla Giunta Comunale le linee di indirizzo per la destinazione delle predette risorse con la deliberazione n. 162 in data 04/07/2025.

Le delegazioni trattanti nell'incontro del 16 dicembre 2025, preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2025 (risorse stabili, variabili e vincolate) quantificato in € 485.376,11, come da determinazione del Dirigente Segreteria Generale n. 470 in data 11/07/2025, al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e

di risultato delle Posizione Organizzative pari ad € 52.278,35, comprensivo della integrazione delle somme variabili, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lett. C del CCNL 16/11/2022 (ex 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999), della somma di € 25.000,00 disposta dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 162 in data 04/07/2025, hanno concordato la destinazione come riportato al successivo punto B). L'importo del fondo è stato incrementato di euro 15 mila in relazione alle risorse vincolate per funzioni tecniche di cui al Dlgs. 36/2023.

Nell'accordo economico annuale 2025 si definiscono le risorse assegnate a nuove progressioni economiche/differenziali stipendiali, con decorrenza 1° gennaio 2025.

#### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse vengono destinate, nell'anno 2025, ai seguenti istituti contrattuali:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto art. 33 CCNL 2004	67.000,00
Progressione economica orizzontale/differenziale stipendiale	146.888,00
Indennità educatori nidi d'infanzia art. 31 CCNL 2000	6.500,00
Integrazione ai sensi dell'art. 6 CCNL 05/10/2001 personale educativo	3.500,00
Indennità di funzione personale ex 8^ q.f. non incaricato di P.O.	775,00
Indennità ad personam beneficiari progressioni verticali	3.700,00
Inquadramento contrattuale area vigilanza	1.300,00
Indennità di turno	35.000,00
Indennità condizioni di lavoro (rischio e maneggio valori)	6.000,00
Indennità di reperibilità (protezione civile)	5.000,00
Indennità servizio esterno personale della polizia locale – art. 100 CCNL 16/11/2022	4.000,00
Indennità di funzione polizia locale – art. 97 CCNL 16/11/2022	3.000,00
Maggiorazioni festive	4.500,00
Compenso specifiche responsabilità – art. 84 CCNL 16/11/2022	25.600,00
Differenziali stipendiali 2024 (procedura PEO definita)	12.000,00
Nuovi differenziali stipendiali (PEO 2025)	13.400,00
Risorse da destinare alla performance individuale	31.484,54
Incentivi per funzioni tecniche	75.000,00
Progetti art. 79, c. 2, lett. c) del CCNL 22-11-2022 (ex art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999)	25.000,00
Progetti finanziati con 0,22 monte salari 2018 ex art. 79 comma 3 del CCNL 16/11/2022	6.728,57
Contributi Istat per censimento popolazione (art. 15 lettera k) del CCNL 01/04/1999)	6.000,00
Accordi collaborazioni attività ordinariamente rese ex art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1.4.1999	3.000,00
<b>Totale</b>	<b>485.376,11</b>

Somma decurtata dal Fondo come previsto dall'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018:

Retribuzione di posizione e di risultato titolari di P.O.	52.278,35
---	-----------

#### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

#### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Le risorse destinate alla performance individuale, negli stanziamenti riportati al precedente punto B), saranno erogati in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance/PIAO e secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Mondovì.

Le risorse destinate alla performance definite in contrattazione saranno ripartite fra i vari Dipartimenti proporzionalmente al numero dei dipendenti facenti parte del singolo Dipartimento. Al 40% dei dipendenti del

Dipartimento che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 50% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale del Dipartimento. La misura di detta maggiorazione moltiplicata per gli aventi diritto alla maggiorazione stessa viene accantonata dal budget spettante al Dipartimento e destinata agli stessi. Il budget residuo viene suddiviso fra tutti i dipendenti di ciascun Dipartimento ammessi all'erogazione del premio in proporzione al punteggio conseguito.

### **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Lo schema di CCI prevede l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali finanziate con il fondo 2025 con i criteri previsti nel CCNL 16/11/2022 e con quanto previsto nell'art. 8 del CCI per il triennio 2023-2025 firmato in data 16/11/2023 come integrato con quanto contrattato in sede di accordo economico annuale, anno 2025, per € 13.400,00.

### **E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Il contratto integrativo rappresenta lo strumento attraverso il quale, previo confronto costruttivo tra la delegazione trattante di parte pubblica in rappresentanza dell'amministrazione, dalla quale riceve specifiche direttive, e la delegazione sindacale che agisce in rappresentanza di tutti i lavoratori ai quali è destinato, vengono previsti specifici stanziamenti per la distribuzione delle risorse relative al trattamento accessorio conseguente alle specifiche attività svolte dal personale, sulla base delle diverse categorie contrattuali di appartenenza, all'interno degli uffici e dei servizi in cui si articola la struttura organizzativa.

In questo documento vengono inoltre regolati i criteri di distribuzione delle suddette risorse e la loro attribuzione connessa alla specificità delle mansioni svolte (ad es. in presenza di rischio, disagio, maneggio valori, vigilanza prestata all'esterno, responsabilità specifiche che esulano dalle mansioni della categoria di appartenenza ecc.) ovvero alle modalità organizzative del servizio (ad es. lavori di turnazioni, reperibilità ecc.) e, per quanto riguarda le competenze legate al grado di incremento della performance raggiunto (produttività e risultato per gli incaricati di posizioni organizzative), la valutazione individuale e del gruppo di lavoro (nella maggior parte dei casi corrispondente al servizio o unità operativa di appartenenza) anche in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di innovazione gestionale previsti nel piano degli obiettivi richiamato nella scheda iniziale della presente relazione.

### **F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

==

Mondovì, 23/12/2025

IL PRESIDENTE  
della Delegazione Trattante di Parte Pubblica  
Dirigente Responsabile Risorse Umane  
Segretario Generale  
Dott.ssa Caviglia Stefania