



Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

DIPARTIMENTO SEGRETERIA GENERALE

Relazione illustrativa

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO CCI 2025 – 2027 E FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2025

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

Dati di attivazione della contrattazione	04 dicembre 2025 pre intesa 09 dicembre 2025
Data di sottoscrizione definitiva	23 dicembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Dall'1.01.2025 al 31.12.2027
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Segretario Generale – Presidente della Delegazione Organizzazioni sindacali ammesse alla concertazione: Segreteria Provinciale CGIL Segreteria Provinciale CISL Segreteria Provinciale UIL Sindacato autonomo FEDIRETS Confederazione sindacale COSMED Direl Piemonte – Sindacato Dirigenti Enti Locali Organizzazioni sindacali firmatarie: Direl Piemonte – Sindacato Dirigenti Enti Locali
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Contratto Collettivo Integrativo 2025 – 2027 Fondo per il trattamento accessorio della dirigenza per l'anno 2025
Rispetto dell'iter procedurale, degli adempimenti e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della
	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI: sulla costituzione del fondo con verbale n. 21 in

successivi alla contrattazione	Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	data 15/09/2025
		SI: sulla pre intesa ai sensi del CCNL 16/07/2024 con verbale n.33 in data 11/12/2025
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi descriverli: non pervenuti rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009?
		SI: l’Ente Locale realizza il ciclo della performance con il Documento Unico di programmazione ed il Bilancio di previsione, nonché con il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.). Il Piano della performance è stato approvato all’interno del PIAO 2025-2027 (DGC n. n. 38 del 22/02/2025)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?
		SI: 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 costituisce una parte all’interno del PIAO 2024- 2026 (DGC n. 76 in data 28/03/2025)
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del D.Lgs. 150/2009?
		SI: 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.
		La Relazione della Performance anno 2024 è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009?
		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.
Eventuali Osservazioni		

Modulo 1 - Scheda 1.2 Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo

A) Illustrazione di quanto disposto dalla presente contrattazione

In data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigenziale dell'area delle funzioni locali.

Successivamente, in data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il CCNL del personale dell'Area delle funzioni Locali per il personale dirigenziale per il triennio 2019-2021.

Ai sensi dell'art. 8 comma 8 del CCNL 16/07/2024 *“I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi”*.

In base al disposto dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020, dall'anno successivo a quello di sottoscrizione, gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste dalle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

L'art. 35 del CCNL 16/07/2024 disciplina le materie della contrattazione integrativa.

Nell'ente sono previste a regime n. 4 figure dirigenziali e le materie di cui sopra sono oggetto di contrattazione.

Costituzione del Fondo:

La costituzione del Fondo è stata effettuata ai sensi:

- dell'art. 57 comma 2 lett. a) del CCNL 17/12/2020 – che ricomprende in un unico importo annuale tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 – destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 comma 1 pari all'incremento dell'1,53% del monte salari della dirigenza relativo all'anno 2015 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. e) con le risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.
- ai fini del rispetto del disposto dell'art. 23 comma 2, del D.Lgs. 75/2017, che prevede che a partire dall'anno 2017 l'ammontare complessivo del trattamento accessorio del personale non possa superare quello dell'anno 2016, è stato assunto il limite di spesa del fondo 2016 pari ad € 104.361,25.

Si richiamano quindi gli atti adottati per la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali:

- la deliberazione della Giunta comunale n. 286 del 29/11/2025 con la quale sono quantificate le risorse ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. e) del CCNL 17/12/2020. La Giunta Comunale, con la medesima deliberazione ha autorizzato:
 - l'integrazione in parte variabile del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale per l'anno 2025, con la somma di € 49.000,49, così come consentito dall'articolo 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17/12/2020.
 - l'integrazione in parte variabile del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale per l'anno 2025, con la somma di € 1.362,06 pari alle quote di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL del 23/12/1999 – importo contenuto entro il limite massimo dell'1,2% del

monte salari della dirigenza per l'anno 1997 – così come consentito dall'articolo 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17/12/2020, importo già incluso al precedente punto 1).

- la determinazione dirigenziale n. 864 del 05/12/2025 di costituzione del fondo per l'anno 2025, (per un importo di euro 147.141,63 incrementato dell'importo di € 3.456,15 a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL in data 16/07/2024).

Le parti hanno preso atto della consistenza del Fondo come da allegato, costituito tenendo conto del rispetto dei limiti legislativi.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Utilizzo del Fondo: il Fondo sarà utilizzato, in conformità ai contenuti dell'art. 57 comma 1 del CCNL 17/12/2020, sulla base dei vigenti criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali:

- Fondo di Posizione per un importo di €. 111.466,60 (75,744% del Fondo complessivo)
- Fondo di Risultato per un importo di €. 35.694,83 (24,256% del Fondo complessivo)
- eventuali economie sulle somme destinate alla retribuzione di posizione sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato.

C) Effetti abrogativi impliciti

La nuova contrattazione sulla consistenza del Fondo delle posizioni dirigenziali determina l'abrogazione implicita delle norme attinenti contenute negli atti di concertazione precedentemente adottati.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto la meritocrazia e la premialità sono correlate ai risultati attesi contenuti nella programmazione attuata con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano integrato di attività ed organizzazione, deliberati in coerenza con il bilancio di previsione e il Documento Unico di Programmazione.

La retribuzione di risultato è determinata, in applicazione dell'art. 19, D.Lgs. 150/2009, secondo la vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 208 del 5 novembre 2021.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto l'istituto di cui sopra non è previsto dal Contratto Nazionale dell'area della dirigenza.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla presente contrattazione, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Così come stabilito dall'art. 169 del D.Lgs 267/2000, il Comune di Mondovì ha assunto il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano integrato di attività ed organizzazione, quali elementi centrali delle fasi di definizione, misurazione e valutazione delle performance.

Il sistema di gestione della Performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

Ciò premesso, con la presente contrattazione sul contratto integrativo parte giuridica e sul Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali relativa all'anno 2025, si attende il raggiungimento dei risultati affidati ai dirigenti con il PEG ed il PIAO, intendendosi per tali sia gli obiettivi strategici che quelli di mantenimento, nel rispetto dei criteri stabiliti con il nuovo sistema per la misurazione e la valutazione della performance della Città di Mondovì approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 208 del 5 novembre 2021, nonché in relazione agli indicatori di risultato approvati con gli strumenti di programmazione per l'anno 2025, cui si fa rimando.

G) Altre informazioni eventualmente ritenuti utili

La presente contrattazione riserva una quota percentuale pari almeno al 24,256% dell'intero Fondo, alla retribuzione di risultato, rispettando abbondantemente il vincolo di destinazione di almeno il 15% del Fondo alla retribuzione di risultato previsto dal CCNL.

Le parti assicurano l'applicazione dell'art.4 bis del d.l. n. 13/2023 il quale prevede che “le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001, nell’ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento .. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all’articolo 7, comma 1, del d.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013”.

Mondovì, li 23/12/2025

IL PRESIDENTE
della Delegazione Trattante di Parte Pubblica
Dott.ssa Stefania Caviglia