



# Città di Mondovì

## Provincia di Cuneo

### IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) – 2025 – 2027 – PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE.

Il giorno nove del mese di dicembre dell'anno duemilaventicinque in video collegamento si sono incontrati, al fine di dare attuazione al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area dirigenziale delle Funzioni Locali per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 16 luglio 2024, si sono riuniti

per la parte pubblica il Segretario generale dott.ssa Stefania Caviglia

Nominativo	Qualifica	Presente	Assente
Caviglia Stefania	Segretario Generale – componente unico con funzioni di Presidente della Delegazione	X	

per la parte sindacale

Nominativo	Qualifica	Presente	Assente
Pastrone Giancarlo DIREL Piemonte – Sindacato Dirigenti e Direttivi Enti Locali	Rappresentanti delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali firmatarie del CCNL	X	

Premesso che, in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigenziale dell'area delle funzioni locali, in prosieguo CCNL;

Dato atto che in data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'Area delle funzioni Locali per il personale dirigenziale relativo al triennio 2019-2021;

Considerato peraltro che, 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*”.

Dato atto che in base al disposto dell'art. 57 del CCNL 17 dicembre 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;

Dato atto, inoltre, che l'art. 39 del CCNL 16 luglio 2024 avente ad oggetto “Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato” stabilisce che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti:

- 0,46% a decorrere dal 01.01.2020;
- rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.

Richiamato l'art. 35 del CCNL 16 luglio 2024 che disciplina le materie della contrattazione integrativa;

Atteso che con nota prot. n. 52091 trasmessa a mezzo pec il 04/12/2025, l'ente ha convocato la delegazione sindacale per il giorno martedì 9 dicembre 2025 alle ore 14,00, indirizzando la stessa alle seguenti organizzazioni sindacali: Segreteria Provinciale CGIL, Segreteria Provinciale CISL, Segreteria Provinciale UIL, Sindacato autonomo FEDIRETS aderente alla Confederazione sindacale COSMED presso Dirl Piemonte – Sindacato Dirigenti Enti Locali;

Le parti affrontano successivamente i contenuti dell'ipotesi di contratto integrativo di seguito riportato unitamente allo schema riportante la costituzione del fondo per il trattamento accessorio della dirigenza per l'anno 2025.

Le parti concordano sui contenuti dell'ipotesi di cui sotto e danno atto che l'ipotesi di contratto integrativo 2025 – 2027 seguirà la procedura per la stipula definitiva prevista dall'art. 8 del CCNL 16 luglio 2024 e da quanto disposto dal D. Lgs. 165/2001.

## CITTA' DI MONDOVI'

### IPOTESI

#### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) 2025-2027 PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

#### ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA (Art. 8 CCNL 16/07/2024)

- 1 Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di Mondovì con qualifica dirigenziale.
- 2 Il presente contratto concerne il periodo temporale decorrente dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 ai fini normativi, mentre per quanto riguarda le disposizioni di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL 16/07/2024, si applica a decorrere dal 1° gennaio 2025 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo.

#### ART. 2 CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA (Artt. 31 CCNL 17.12.2020 e 35 comma 1 lett. g) CCNL 16/07/2024)

- 1 In merito alla quantificazione delle risorse destinate all'applicazione della clausola di salvaguardia le parti ne prevedono il finanziamento con i risparmi generati sul fondo a seguito di processi di riorganizzazione.
- 2 A tal fine le parti fanno espresso richiamo ai contenuti dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020.
- 3 In merito ai criteri per la determinazione della percentuale di salvaguardia le parti stabiliscono tale percentuale nella misura del 75% del differenziale tra il valore della posizione precedentemente ricoperta e quella attribuita in esito alla riorganizzazione.

**ART. 3 CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO TRA QUOTA DESTINATA ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E QUOTA DESTINATA ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**  
(Art. 35 comma 1 lett. a) CCNL 16/07/2024)

1. La quota del fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato da destinare a retribuzione di risultato è fissata al 20%. La puntuale individuazione della percentuale spettante, avviene in sede di costituzione del fondo sugli importi resi disponibili successivamente al finanziamento della retribuzione di posizione delle figure, all'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia e dell'integrazione del trattamento economico spettante al dirigente incaricato ad interim, rapportando il fondo totale disponibile per la retribuzione di risultato al valore di ciascuna posizione dirigenziale. Il budget relativo alla retribuzione di risultato viene suddiviso proporzionalmente al valore della retribuzione di posizione.
2. La quota del fondo da destinare a retribuzione di posizione deve garantire il finanziamento delle retribuzioni di posizione risultanti dall'applicazione della metodologia per la quantificazione delle retribuzioni di posizione approvata dall'ente effettuata dell'Organismo Indipendente di Valutazione in data 15 luglio 2023 ed approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 19/31/04/2023 con efficacia dall'anno 2023. Qualora l'ammontare complessivo delle retribuzioni di posizione non garantisca quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, le stesse dovranno essere proporzionalmente riparametrate.
3. Eventuali risorse destinate a finanziare retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare, potranno essere destinate a retribuzione di risultato del medesimo anno a condizione che le stesse siano correlate ad un incremento dei risultati.
4. Eventuali risorse destinate a finanziare retribuzione di risultato che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare, incrementeranno una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato dell'anno successivo.
5. Le parti convengono che, per l'anno 2025, la ripartizione delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, complessivamente pari ad €. 147.161,43 è così ripartita:

Descrizione	Importo	Percentuale
Retribuzione di Posizione	111.466,6	75,744%
Retribuzione di Risultato	35.694,83	24,256%
Totale	147.161,43	100%

6. Ai sensi dell'art. 23, comma 7, del CCNL del 16/07/2024, avendo il Comune non più di cinque dirigenti, l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato è garantita dalle previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance tempo per tempo vigente che deve ricondurre la misura della retribuzione di risultato alla valutazione conseguita.
7. 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”*. Il mancato rispetto dei tempi di pagamento comporta una decurtazione della retribuzione di risultato pari al 30%.

**ART. 4 INCARICHI AD INTERIM**  
(Art. 35 comma 1 lett. c) CCNL 16/07/2024)

1. Il trattamento economico spettante al dirigente incaricato ad interim è integrato nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo in relazione al servizio prestato, considerato il corretto svolgimento dei compiti istituzionali e le risultanze dell'attività svolta, la cui misura è definita nella percentuale del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. L'effettivo valore della retribuzione di risultato erogata dipenderà comunque dall'esito della valutazione sulla base del sistema adottato dall'Ente.
2. Ad un dirigente non potranno essere conferiti contemporaneamente più incarichi ad interim.
3. Qualora l'incarico ad interim dovesse protrarsi per un periodo superiore a dodici mesi l'Ente adotterà sistemi di avvicendamento tenendo conto delle professionalità richieste per ricoprire il posto vacante.

**ART. 5 WELFARE INTEGRATIVO**  
(Artt. 26 e 35 comma 1 lett. d) CCNL 16/07/2024)

1. In applicazione dell'art. 26 del CCNL 16/07/2024, le parti danno atto che in merito all'applicazione del welfare integrativo aziendale, pur non sussistendo, allo stato, le condizioni applicative in quanto non sono presenti precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio comunale, si impegnano, nel periodo di vigenza del contratto integrativo, a valutare l'attivazione di benefici utilizzando, qualora disponibili, i risparmi conseguiti all'esito dell'attribuzione della retribuzione di risultato, nei limiti previsti dall'art. 26 comma 2 del CCNL 16/07/2024.

**ART. 6 DISTACCO SINDACALE**  
(Artt. 44 e 35 comma 1 lett. i) CCNL 16/07/2024)

1. Ai dirigenti in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o Ria in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione nella percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dagli stessi 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, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento di garanzia è a totale carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. La quota dell'elemento di garanzia sarà erogata mensilmente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 44, comma 3 del CCNL 16/07/2024.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

**ART. 7 DIRITTO DI SCIOPERO**  
(Art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16/07/2024)

1. Le parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero a garanzia dei servizi minimi essenziali, concordano i seguenti esoneri alla luce delle peculiarità e caratteristiche dei settori facenti capo alle varie direzioni, facendo specifico rimando al protocollo d'intesa sottoscritto il 5 giugno 2003 volto a definire i "Criteri per l'individuazione delle professionalità e delle categorie di

personale formanti i contingenti necessari a garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali” nel quale sono stati individuati quali servizi pubblici da considerare essenziali :

- a) Stato civile ed elettorale;
- b) Igiene sanità ed attività assistenziali;
- c) Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) Produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) Servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- f) Servizi del personale.

#### ART. 8 MISURE CONCERNENTI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (Art. 35 comma 1, lett. l) CCNL 16/07/2024)

- 1 Relativamente alle linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche al Segretario, si stabiliscono le seguenti priorità di intervento:
  - azioni di monitoraggio e di contenimento dello stress lavoro correlato;
  - azioni di monitoraggio dei fenomeni correlati all'aumento dell'età anagrafica dei dipendenti.

#### ART. 9 FORMAZIONE

(Art. 30 CCNL 16/07/2024)

1. Le parti, relativamente al finanziamento delle attività di formazione, concordano nella destinazione di una quota annua non inferiore all'1% del monte salari della dirigenza, costituendo la formazione e l'aggiornamento professionale un metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei ruoli.

#### ART. 10 CLAUSOLA FINALE

1. Dalla decorrenza del presente contratto integrativo e per tutta la sua durata, la parte datoriale e le OO.SS. si potranno incontrare ogni anno per valutare la necessità di proporre eventuali variazioni e modifiche che si rendessero necessarie.
2. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli si rinvia al Contratto Collettivo Nazionale.
3. Il presente contratto collettivo integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Mondovì, li 9 dicembre 2025

Per il **COMUNE DI MONDOVI'**

Il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica: D.ssa Stefania Caviglia

Per la **DELEGAZIONE di PARTE SINDACALE**

Il rappresentante Sindacale Territoriale

DIREL Piemonte  
Pastrone Giancarlo

**Fondo per il trattamento accessorio ANNO 2025- Macrocategoria: DIRIGENTI**

Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato (voci di entrata)				Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato (voci di uscita)	
Riferimento al CCNL/Legge	Descrizione	Soggette a limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	Importo €	Descrizione	Importo €
57, comma 2, lettera a), CCNL 17/12/2020 (risorse fisse)	Unico importo consolidato anno 2020: risorse certe e stabili, negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020	SI	€ 88.159,97	Retribuzione di posizione	111.466,60 €
	Unico importo consolidato anno 2020: incremento ex art. 56 CCNL 17/12/2020, pari all'1,53% del monte salari 2015 relativo ai dirigenti	NO	€ 4.556,95	Retribuzione di risultato	35.694,83
	Unico importo consolidato anno 2020: retribuzioni individuali di anzianità (RIA) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020	SI	€ 517,40	Retribuzione di risultato (omnicomprensività)	-
Variazione del limite 2016 in aumento ex art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019 parte stabile	Incremento dotazione organica dirigenziale parte stabile	NO	€ 22.536,96		
57, comma 2, lettera c), CCNL 17/12/2020 (risorse fisse)	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (RIA) non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità (l'importo confluisce stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, ovvero dal 2022, in misura intera in ragione d'anno)	SI		<b>Totale</b>	147.161,43
57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 (quota risorse fisse)	Risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	SI			
39, comma 1, CCNL 16/07/2024	Incremento 2,01% monte salari 2018 relativo ai dirigenti (a decorrere dall'1/01/2021)	NO	€ 3.456,15		
<b>Totale risorse fisse</b>			<b>€ 119.227,43</b>		
57, comma 2, lettera b), CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	NON SOGGETTE, SE ESPRESSAMENTE PREVISTO DALLA LEGGE DI RIFERIMENTO			
57, comma 2, lettera c), CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni (tali importi confluiscono nel fondo solo nell'anno successivo alla cessazione)	SI			
57, comma 2, lettera d), CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	SI			
57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 (quota risorse variabili)	Risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	SI	€ 36.750,37		
39, comma 3, CCNL 16/07/2024 (quota risorse variabili)	Incremento risorse ex art. 57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della L. n. 234/2021	NO			
57, comma 3, CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Risorse anno precedente non integralmente utilizzate	NO			
Variazione del limite 2016 in aumento ex art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019 parte VARIABILE	Incremento dotazione organica dirigenziale parte variabile	NO	€ 12.250,12		
art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 (risorse variabili)	Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016	NO			-
<b>Totale risorse variabili</b>			<b>€ 49.000,49</b>		
<b>F27I-ART 1 C 456 L 147/2013 - DECURTAZIONE PERMANENTE</b>			<b>-€ 21.066,49</b>		
<b>Totale complessivo</b>			<b>€ 147.161,43</b>		