



Provincia di Perugia

## **Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Perugia – parte economica annualità 2025.**

Premesso che:

- in data 16/7/2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali - Triennio 2019/2021;
- è stato costituito il fondo per la dirigenza riferito all'anno 2025 come da determinazione n. 1780 del 18/07/2025;
- in merito alla predetta costituzione è stato acquisito il preventivo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti come da verbale n. 7 del 01/08/2025;
- il fondo è costituito sulla base delle specifiche regole emanate dalla contrattazione decentrata e non prevede integrazioni a carico dell'Amministrazione;
- gli incarichi dirigenziali sono stati conferiti, per la maggior parte e fatte salvi inserimenti in organico successivi al 1/1/2023, fino al dicembre 2025;
- con deliberazione del Presidente n. 242 del 26.11.2019 è stata approvata la metodologia per la valutazione delle posizioni dirigenziali, mediante la quale vengono definiti i valori delle retribuzioni di posizione;
- con deliberazione n.141 del 31/5/2023 ad oggetto "Provvedimenti applicativi della metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali" si è provveduto all'inserimento delle posizioni dirigenziali presenti nell'Ente nelle corrispondenti fasce ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione;
- preso atto che la metodologia dispone che la definizione del valore economico corrispondente alla fascia di appartenenza viene proposto dal Direttore Generale al Presidente sulla base delle disponibilità del fondo "dirigenti" ed è definito annualmente dal Presidente della Provincia sulla base delle politiche retributive dell'ente;
- con deliberazione n. 81 del 30/6/2025 si è disposta una integrazione e modifica alla delibera indicata rideterminando la retribuzione di posizione del Servizio Finanziario;
- in data 9/12/2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Perugia relativo all'anno 2024-2026;
- l'articolo 2 del CCDI sopra indicato prevede che con cadenza annuale sono avviate le trattative per la 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;
- l'articolo 10 del predetto CCDI prevede che la ripartizione finanziaria operata per l'anno 2024 copre per intero la riorganizzazione adottata a dicembre 2022, con riferimento alle pesature delle posizioni dirigenziali di cui alla delibera n.141/2023, e che la stessa avrebbe formato oggetto di eventuale successiva verifica qualora fossero intervenute modifiche organizzative e/o l'adozione di nuove metodologie di pesatura delle posizioni dirigenziali che possano produrre variazioni sullo stanziamento complessivo per il finanziamento della retribuzione di posizione;
- In data in data 17/09/2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Perugia relativo all'annualità economica 2025;
- che con deliberazione n.133 del 30/09/2025 si è provveduto ad autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del predetto CCDI subordinatamente al parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti;
- che con verbale n.11 del 2/10/2025 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la compatibilità dei costi dell'ipotesi di Accordo Decentrato siglato in data 17/09/2025 con i vincoli di bilancio, nonché la relazione illustrativa del contratto decentrato integrativo per l'annualità 2025 e la relazione tecnico-finanziaria sulla ipotesi di CCDI, come richiesto dall'art. 40 comma 3 sexies D.lgs. n.165/2001.



Provincia di Perugia

In data 17/10/2025 nella sede della Provincia di Perugia ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nelle persone di:

*Dott. Francesco Grilli* (Segretario-Direttore Generale) - Presidente

*Dott. Danilo Montagano* (Dirigente del Servizio Gestione del Personale e funzioni generali)

**Organizzazioni sindacali territoriali :**

- CGIL FP
- CISL FPS
- UIL FP

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente della Provincia di Perugia per come risultante nel testo allegato.

**Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della  
Provincia di Perugia – parte economica annualità 2025.**

**TITOLO I  
ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI**

**Art. 1-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,**

(Art. 35, comma 1, lett. a), del CCNL 16/07/2024)

1. Le Parti, convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Perugia indicata nella tabella che segue.

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali (arr.)
Retribuzione di posizione	469.212,42	65%
Retribuzione di risultato	244.613,09	34%
Compensi per collaudi	10.180,59	1%
Totale	724.006,10	100%

2. La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.

La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dall'Ente.

3. La suindicata ripartizione finanziaria per intero la riorganizzazione adottata a dicembre 2022 con riferimento alle pesature delle posizioni dirigenziali di cui alla delibera n.141/2023 per



Provincia di Perugia

come integrata e modificata con la deliberazione n.81/2025. La stessa formerà oggetto di eventuale successiva verifica qualora intervengano modifiche organizzative e/o l'adozione di nuove metodologie di pesatura delle posizioni dirigenziali che possano produrre variazioni sullo stanziamento complessivo per il finanziamento della retribuzione di posizione. 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'articolo 9 del contratto collettivo decentrato del 9/12/2024.

## **Art. 2-Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**

(Art. 35, comma 1, lett. b), del CCNL 16/07/2024)

1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo quanto previsto dalla vigente metodologia adottata dall'Ente.
2. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

## **Art. 3 – Incarichi ad interim e aggiuntivi**

(Artt. 35, comma 1, lett. c), e 40 del CCNL 16/07/2024)

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 in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 25% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.
3. Nell'ipotesi di sostituzione di un dirigente assente per temporanea assenza o impedimento, escluse le assenze per ferie, la valorizzazione dell'apporto del dirigente alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura, essendo la sostituzione limitata all'adozione di atti indifferibili ed urgenti, sarà valutata solo qualora protratta nel tempo ed effettivamente incidente sul raggiungimento degli obiettivi di struttura. In ogni caso la retribuzione di risultato integrativa dei dirigenti cui è conferito un incarico ad interim non potrà superare il 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito ferma restando la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi affidati.
4. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di uno.
5. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

## **Art. 4 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.**

(Art. 23 del CCNL 16/07/2024)

1. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei



Provincia di Perugia

Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

3. Ad una percentuale del 7% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore, che abbiano ottenuto la valutazione massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 2.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance dirigenziale dell'anno di riferimento.

5. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;

b) non aver mai conseguito la maggiorazione;

c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;

d) anzianità di servizio presso l'Ente;

r) anzianità anagrafica.

6. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 3 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione delle risultanze della valutazione delle prestazioni dirigenziali.

7. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

8. In sede di contrattazione decentrata su proposta del Direttore Generale, ove nominato, o del Segretario Generale è possibile collegare annualmente una quota delle risorse destinate al risultato dei dirigenti al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

**Art. 5 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.**

(Art. 35, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 16/07/2024)

1. In conformita' al principio di onnicomprensivita' 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 e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come recepite dal vigente CCNL e per quanto di interesse dalla Provincia di Perugia sono le seguenti :

a) introiti derivanti dalla 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



**Provincia di Perugia**

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 di diritti fondamentali;

b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore la ricorrere delle condizioni di legge e regolamentari;

c) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992;

d) incentivi per le funzioni tecniche in applicazione dell'articolo 8, comma 5, del decreto legge 24/02/2023, n.13

e) attività di collaudo svolte per altre pubbliche amministrazioni e attività di membro del collegio tecnico consultivo su nomina di altre pubbliche amministrazioni;

4. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti Avvocati dell'Avvocatura dell'Ente, ove esercenti la relativa attività professionale per l'Ente con iscrizione al relativo albo, sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999, secondo i principi di cui al R.D. 27.11.1933, n 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito, con modificazioni, con la Legge n. 114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Amministrazione. Si precisa che i compensi destinati all'Avvocatura per sentenze favorevoli nel caso in cui siano posti a carico della controparte, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017. Al di fuori di tale ultima ipotesi l'Amministrazione individua il tetto riferito a tali compensi, sulla base di quanto previsto dalle norme vigenti, e gli stessi sono finanziati nell'ambito delle risorse del fondo nel rispetto dei limiti imposti.

5. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 e secondo quanto previsto dal vigente regolamento adottato dall'Ente 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 almeno sei mesi, per il versamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del Dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

6. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.

7. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione:

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	10% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il	20% della retribuzione di risultato



**Provincia di Perugia**

80% e il 100% della retribuzione di risultato	
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79% della retribuzione di risultato	50% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49% della retribuzione di risultato	75% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	100% della retribuzione di risultato.

8. Le Parti, in sede di prima verifica sull'applicazione del presente articolo, si riservano di verificare la possibilità di ridefinire la presente disciplina.

9. Le disposizioni di cui al presente articolo sono applicate con riferimento al momento della liquidazione dei compensi anziché a quello della loro maturazione.

10. Le disposizioni di cui al comma 6 del presente articolo si applicano ai compensi i cui oneri sono finanziati con risorse proprie del bilancio provinciale e non si applica alle incentivazioni finanziate in misura corrispondente da soggetti terzi.

11. Gli importi conseguenti alla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti percettori dei compensi aggiuntivi indicati nel presente articolo vengono ridistribuiti proporzionalmente tra i dirigenti aventi diritto secondo la percentuale spettante in esito alla valutazione operata dagli organismi competenti ai fini dell'attribuzione della retribuzione.

12. Per le attività di collaudo svolte per conto di altre amministrazioni, il 50% del compenso spettante al dipendente incaricato del collaudo è versato, ai sensi dell'articolo 61, comma 9, della L.133/2008 e della circolare del Ministero dell'Economia e Finanze n.36/2008, ai rispettivi fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio e viene attribuito nella misura del 70% ai soggetti che hanno svolto l'incarico. Il dirigente che gestisce l'attività di collaudo è tenuto a trasmettere al Servizio cui fa capo la gestione del personale la documentazione relativa all'incasso delle somme di cui trattasi ai fini del relativo versamento al fondo e conseguente ripartizione. Anche le disposizioni del presente comma sono applicate con riferimento al momento della liquidazione dei compensi anziché a quello della loro maturazione.

13. Per le attività di membro del collegio tecnico consultivo svolte per conto dell'Ente il 50% del compenso spettante al dipendente incaricato calcolato secondo quanto previsto dalle norme vigenti in materia transita per il fondo di cui all'articolo 57 del CCNL 17/12/2020 ed è attribuito in aggiunta alla retribuzione di risultato del dirigente incaricato. L'erogazione avviene nell'anno in cui sono portate a termine le attività del predetto collegio previa apposita comunicazione inoltrata al Dirigente cui compete la gestione del personale da parte del dirigente responsabile della spesa cui si riferisce l'intervento per il quale si è resa necessaria la costituzione del collegio stesso.

14. Le somme derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita (ma sempre riconducibili alla generale rappresentanza degli interessi dell'ente), integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti secondo la disciplina dell'art.57 del medesimo CCNL, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la prestazione una quota pari al 70% di quanto incassato dall'Ente per l'esercizio dei predetti incarichi.

**Art. 6 - Clausole finali.**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti nonché quanto disposto dal CCDI del 9/12/2024.



Provincia di Perugia

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto

**Delegazione di parte pubblica**, nelle persone di:

*F.TO Dott. Francesco Grilli (Segretario - Direttore Generale) – Presidente-*

*F.TO Dott. Danilo Montagano (Dirigente del Servizio Gestione del Personale e funzioni generali)*

**Organizzazioni sindacali territoriali :**

- Per la CGIL FP : F.TO Desirè Marchetti
- Per la CISL FPS : F.TO Luisa Casci
- Per la UIL FP : F.TO Giulia Mariani