

**COMUNE DI RIMINI**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del  
personale dirigente del Comune di Rimini dal 1° gennaio  
2025**

## VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Premesso che:

- in data 14 luglio 2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini dal 1° gennaio 2025;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 29 del 17 luglio 2025, acquisito al protocollo dell'ente in pari data (17 luglio 2025) al n. 250206 ha rilasciato il prescritto parere, previsto ai sensi dell'articolo 8 comma 7 del CCNL 16 luglio 2024 e dell'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001;
- la Giunta comunale con propria deliberazione in data 22 luglio 2025, n. 235, ha autorizzato il presidente o, in mancanza, il componente effettivo della delegazione trattante di parte datoriale a sottoscrivere definitivamente il "Contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini dal 1° gennaio 2025";

In data 24 luglio 2025, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini dal 1° gennaio 2025, nel testo già firmato in data 14 luglio 2025, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

### **Delegazione trattante di parte datoriale**

Segretario Generale F.to dott.ssa Diodorina Valerino

### **Delegazione trattante di parte sindacale**

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

FEDIRETS                      F.to M. Palmieri

CGIL F. P.                      F.to O. Giacomini

CISL F. P.                      F.to G. Bernardi

UIL F.P.L.                      F.to A. Bianchi

UNSCP

**Collettivo Decentrato Integrativo normativo  
del personale dirigente del Comune di Rimini dal 1° gennaio 2025**

**Articolo 1  
Principi generali**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo del personale dirigente, stipulato in attuazione dell'obbligo di adeguamento previsto dal CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024 si applica al periodo temporale compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2027 e, secondo quanto stabilito dall'art. 8 del CCNL 16 luglio 2024, rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI normativo o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni contrattuali o legislative incompatibili con la presente disciplina. Il presente CCDI, salvo diversa disposizione degli articoli seguenti, produce i propri effetti dal 1° gennaio 2025.

2. Nel presente CCDI vengono disciplinati tutti gli istituti contrattuali devoluti alla contrattazione integrativa e pertanto con la sottoscrizione del presente contratto sono disapplicate e divengono inefficaci tutte le disposizioni contenute nei contratti integrativi precedenti, ivi comprese le disposizioni di cui al CCDI 12 ottobre 2005 in materia di incentivi economici per i dirigenti avvocati assegnati alla Avvocatura Civica, che vengono compiutamente disciplinati al successivo articolo 14, secondo quanto stabilito dall'articolo 27 del CCNL 16 luglio 2024.

3. Alla scadenza il presente CCDI si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, salvo diversa disposizione legislativa o contrattuale, fino alla stipula del nuovo contratto, anche a seguito di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL). Le risorse destinate alla contrattazione decentrata sono costituite annualmente e la relativa destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale, nei termini previsti dal successivo articolo 5.

4. Il presente CCDI si applica a tutti i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, assunti ai sensi dell'articolo 110, commi 1 e 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in servizio presso l'Ente e anche al personale in posizione di comando o distacco presso il Comune di Rimini.

5. Le eventuali controversie in ordine all'interpretazione delle clausole del presente CCDI sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti ed il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, salvo diversa determinazione delle parti stesse.

6. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con le disposizioni e con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

7. L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI annuale di destinazione delle risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata, degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più

idonee, anche con la pubblicazione sulla rete intranet.

## **Articolo 2**

### **Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero**

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali, previste nel CCNL 10 aprile 1996 (articoli 1 e 2 riguardanti “Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza) sono esonerati dallo sciopero, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle funzioni connesse ai servizi, la cui sospensione costituirebbe il mancato rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, i dirigenti competenti in materia di:

- stato civile ed elettorale: per gli adempimenti programmati precedentemente all'individuazione dello sciopero, che abbiano carattere di indifferibilità;
- igiene, sanità ed attività assistenziali: per gli interventi programmati relativi ad eventi di eccezionale gravità in tali materie ovvero per adempimenti connessi ad eventi contingibili ed urgenti sopravvenuti successivamente alla proclamazione dello sciopero;
- tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica e attività di protezione civile: per le attività richieste dalla polizia giudiziaria, nonché per adempimenti connessi ad eventi contingibili e urgenti a tutela della sicurezza pubblica, della salvaguardia del territorio, nonché tutte le attività volte a garantire la tutela fisica dei cittadini;
- servizi del personale: limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni, nonché per il versamento dei contributi previdenziali e comunque per il periodo tra il 5 e il 15 di ogni mese.

## **Articolo 3**

### **Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'articolo 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17 dicembre 2020**

1. L'Amministrazione potrà integrare, compatibilmente con i vincoli e con la propria capacità di bilancio, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente ai sensi dell'articolo 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17 dicembre 2020, al fine di adeguarlo alle proprie scelte organizzative e gestionali, tenuto anche conto dell'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, cui consegua un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

2. L'ente potrà inoltre integrare i fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 39, comma 3 del CCNL 16 luglio 2024 in misura non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018. Lo stanziamento di tali somme ad integrazione dei fondi per la contrattazione integrativa non è sottoposto al limite di cui all'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e non necessita di giustificazioni.

**Articolo 4**  
**Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.**  
**Incentivazione delle funzioni tecniche.**  
**Limiti individuali e correlazione con la retribuzione di risultato**

1. L'incentivazione delle funzioni tecniche, di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, ivi compresa anche la definizione dei coefficienti di ripartizione dell'incentivo, continua ad essere disciplinata dagli appositi regolamenti approvati rispettivamente con deliberazione di Giunta comunale in data 10 gennaio 2017, n. 3 e con deliberazione di Giunta comunale in data 7 agosto 2018, n. 230.

2. Relativamente all'incentivazione delle funzioni tecniche di cui all'articolo 45 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 e sue successive modifiche ed integrazioni, si stabilisce che i criteri di quantificazione dell'incentivo e di riparto dello stesso fra le diverse figure professionali sono disciplinati nell'apposito regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 17 dicembre 2024, n. 501.

3. Le parti convengono e si danno reciprocamente atto che il regolamento di cui al precedente comma 2 dovrà essere adeguato alle modifiche introdotte dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 (c.d. Correttivo del Codice Appalti), dal Decreto-Legge 21 maggio 2025 n. 73 (c.d. decreto infrastrutture) e dalla sopraggiunta normativa previa attivazione degli istituti della partecipazione sindacale previsti dal CCNL.

4. In relazione a quanto previsto dall'articolo 45 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, come modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209, e dal Decreto-Legge n. 73 del 21 maggio 2025, a decorrere dall'anno 2025 potranno beneficiare degli incentivi alle funzioni tecniche anche i dirigenti.

5. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 8, comma 5 del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, che per gli anni dal 2023 al 2026 ammette il personale dirigenziale a percepire gli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e di cui all'articolo 45 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 limitatamente ai progetti finanziati in tutto o in parte con fondi PNRR.

6. La corresponsione dei compensi professionali per il personale dirigenziale assegnato alla Civica Avvocatura di cui all'articolo 27 del CCNL 16 luglio 2024, che disapplica e sostituisce l'articolo 37 del CCNL 23 dicembre 1999, viene disciplinata dall'articolo 14. Con la sottoscrizione del presente contratto viene pertanto disapplicato il CCDI del personale dirigenziale sottoscritto in data 12 ottobre 2005.

7. I compensi professionali di cui al comma precedente sono altresì disciplinati dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale in data 30 aprile 2015, n. 149, in applicazione delle disposizioni del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114. Nell'ambito di tale disciplina regolamentare sono definiti i criteri di assegnazione degli affari consultivi e di quelli contenziosi, secondo principi di parità di trattamento e di specializzazione professionale, nonché i criteri di riparto dell'incentivo fra gli avvocati dell'ente che, nel caso di sentenze favorevoli con recupero delle spese a carico delle controparti soccombenti, devono tenere in adeguato conto il rendimento

individuale e la puntualità negli adempimenti processuali.

**8.** La disciplina attuativa dell'incentivo di cui all'articolo 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (c.d. incentivo anti evasione IMU/TARI), è definita nel relativo Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale in data 30 dicembre 2019, n. 431 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate.

**9.** La disciplina di eventuali nuovi incentivi previsti da disposizioni di legge e la ripartizione degli stessi tra i dipendenti appartenenti al gruppo di lavoro, è proposta dal dirigente responsabile dell'attività, è portata a conoscenza delle rappresentanze sindacali e viene adottata con atti di gestione dal dirigente competente in materia di sistemi incentivanti o con atti degli organi di governo dell'Ente, ciascuno per le proprie competenze. Le parti concordano fin da ora che alla disciplina regolamentare saranno affidati anche gli aspetti che la Legge o la contrattazione collettiva nazionale demandano alla contrattazione decentrata integrativa. Gli incentivi per funzioni tecniche vengono inseriti e contabilizzati nei fondi per il trattamento economico accessorio dei dirigenti e del Segretario Generale dell'anno in cui viene disposta la liquidazione, indipendentemente dal momento in cui sono state svolte le prestazioni incentivabili. Le somme dovute a tale titolo possono essere erogate al personale anche nelle more della stipulazione del contratto decentrato integrativo annuale di destinazione delle risorse.

**10.** Le successive modifiche alle discipline regolamentari saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali.

**11.** La retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti ed al Segretario Generale in base alla Metodologia di valutazione delle prestazioni, con l'esclusione della maggiorazione prevista dall'articolo 23, comma 2 del CCNL 16 luglio 2024, ove gli stessi percepiscano gli incentivi o i compensi di cui al presente articolo, è ridotta nella misura del 35% dell'importo spettante allo stesso dirigente a titolo di incentivo specifico, calcolato al netto degli oneri riflessi a carico ente e dell'IRAP e al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali ed assistenziali a carico del dirigente. Tale abbattimento si applica sulla quota di incentivo eccedente l'importo complessivo annuo di Euro 3.000,00 determinato con il criterio della competenza. Per i dirigenti avvocati assegnati alla Civica Avvocatura sono compresi nella somma su cui vengono calcolati gli abbattimenti, i compensi liquidati a carico delle controparti soccombenti tramite sentenze favorevoli all'ente ed effettivamente recuperati. Ove gli incentivi specifici siano corrisposti prima della liquidazione della retribuzione di risultato, le economie derivanti dall'applicazione del presente comma sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti nel medesimo anno in cui si realizzano e sono ripartite in base ai criteri generali disciplinati dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali. Diversamente tali economie vengono acquisite al bilancio dell'ente.

**12.** Fermo restando quanto stabilito in tema di incentivi per i dirigenti avvocati dall'articolo 14 del presente contratto e dagli specifici regolamenti e fatto salvo quanto stabilito dalla specifica normativa o dagli specifici regolamenti dei diversi incentivi di tempo in tempo adottati, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (quali l'incentivo per il recupero dell'evasione tributaria e gli incentivi alle funzioni tecniche, ove riconosciuti anche ai dirigenti in base alla normativa vigente), vengono corrisposti tenendo a riferimento il criterio della competenza entro il limite individuale massimo (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali/assistenziali a

carico del dipendente, ed esclusi quindi gli oneri a carico dell'Ente), individuato nell'apposito accordo o regolamento e comunque nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla normativa in materia. Resta inteso che in mancanza di una specifica indicazione in merito nella disciplina di riferimento, il limite massimo individuale è pari al 50% della retribuzione complessiva lorda, calcolata al netto degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

**13.** La contrattazione annuale in sede di destinazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa può intervenire sulla disciplina indicata ai commi 11 e 12 del presente articolo.

## **Articolo 5**

### **Criteria generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato**

- 1.** La contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta a:
  - a) rispettare il principio di onnicomprensività del trattamento economico, secondo quanto previsto dall'articolo 24, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dall'articolo 43 del CCNL 16 luglio 2024;
  - b) assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici e a garantire che il trattamento economico accessorio sia destinato alla remunerazione dell'impegno, della qualità della performance individuale e del contributo individuale alla performance organizzativa, con riferimento sia all'ente nel suo complesso e sia alle strutture organizzative in cui lo stesso è articolato.
  
- 2.** Annualmente, a seguito della costituzione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, le parti contrattano la destinazione delle risorse stanziare nel rispetto dei vincoli stabiliti dal CCNL e dalla Legge.
  
- 3.** I valori economici della retribuzione di posizione e di risultato saranno determinati in applicazione della disciplina contenuta nelle rispettive metodologie.
  
- 4.** In applicazione dell'articolo 11, commi 3 e 7 del CCNL 16 luglio 2024, i dirigenti che in base alla regolamentazione aziendale partecipano a progetti di lavoro agile conservano i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione. L'amministrazione garantisce altresì le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

## **Articolo 6**

### **Retribuzione di posizione**

- 1.** La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni dirigente è corrisposta sulla base della graduazione della relativa posizione dirigenziale, tenendo conto dei parametri previsti dall'articolo 42, comma 1 del CCNL 16 luglio 2024 (effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali) e delle disposizioni legislative intervenute

sulla materia, secondo il sistema di graduazione adottato dall'Ente e alle sue eventuali modifiche ed integrazioni di tempo in tempo adottate. La retribuzione di posizione è graduata in fasce ed è corrisposta entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL. Secondo quanto previsto dall'articolo 34, comma 2 del CCNL 16 luglio 2024 la graduazione delle posizioni dirigenziali tiene conto della specificità delle funzioni svolte dai dirigenti della Polizia locale e della Avvocatura civica.

2. Fermo restando quanto previsto al comma successivo, le somme destinate dalla contrattazione decentrata integrativa al finanziamento della retribuzione di posizione e non utilizzate integralmente nell'anno di riferimento incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato di competenza del medesimo anno.

3. Ove sia necessario dare attuazione alla clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 31 del CCNL 17 dicembre 2020, come disciplinata dall'articolo 9 del presente contratto, vengono utilizzate prioritariamente le economie di cui al comma precedente (somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e non integralmente utilizzate nell'anno). Qualora le predette economie non fossero sufficienti, viene destinata al finanziamento della clausola di salvaguardia una parte della retribuzione di risultato, garantendo comunque il rispetto della quota minima prevista dal CCNL per la retribuzione di risultato. Infine, solo laddove le risorse previste nei due periodi precedenti non fossero sufficienti ed al fine di finanziare l'operatività della clausola di salvaguardia unicamente fino alla scadenza dell'incarico revocato, vengono ridotti proporzionalmente e nella misura strettamente necessaria i valori economici delle retribuzioni di posizione attribuiti alle diverse posizioni dirigenziali. In questo caso, successivamente alla scadenza dell'incarico originario con retribuzione di posizione maggiore, non spetterà alcunché.

4. L'utilizzo delle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di posizione avverrà conformemente a quanto disposto dall'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020 e dall'articolo 42 del CCNL 16 luglio 2024.

5. I risparmi generati dalla mancata erogazione di parte della retribuzione di posizione in caso di malattia in applicazione dell'articolo 71, comma 1 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133 costituiscono economia di bilancio.

## **Articolo 7**

### **Retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito della preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati, secondo le risultanze del sistema di valutazione adottato dall'Ente ai sensi dell'articolo 23 del CCNL 16 luglio 2024 e nel rispetto delle previsioni del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance). Il trattamento accessorio collegato alla performance individuale deve essere basato sui principi di selettività e riconoscimento del merito. La performance del personale dirigente è valutata tenendo conto del raggiungimento di obiettivi individuali e di quelli relativi alla struttura organizzativa di diretta responsabilità e pertanto al contributo assicurato alla performance complessiva dell'ente, anche con riferimento all'esito delle sue politiche, nonché ai comportamenti organizzativi posti in essere. Per la disciplina attuativa della

retribuzione di risultato le parti fanno rinvio all'apposita Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali e alle sue modifiche di tempo in tempo adottate.

2. Il processo di valutazione dei dirigenti è finalizzato:

- a) all'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della "performance" rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi offerti e del merito;
- b) ad orientare le prestazioni del personale verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente;
- c) alla valorizzazione e promozione dello sviluppo professionale nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.

3. Le parti convengono che l'erogazione della retribuzione di risultato sia subordinata al possesso dei requisiti di accesso al sistema premiante, come definiti dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e dalla Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, e in ogni caso ad una valutazione positiva (punteggio pari o superiore a 51/100).

4. L'utilizzo delle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di risultato avverrà conformemente a quanto disposto dall'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020, destinando a tale finalità una quota non inferiore al 15%.

5. Le somme destinate alla retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento; ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento una tantum della predetta retribuzione di risultato dell'anno successivo, secondo quanto previsto dall'articolo 57, comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020.

6. I risparmi derivanti dalla mancata erogazione della retribuzione di risultato a seguito di valutazione negativa costituiscono economia di bilancio.

7. Le parti convengono e si danno reciprocamente atto che eventuali incrementi o riduzioni del fondo della retribuzione di posizione e di risultato, che dovessero conseguire all'applicazione dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 o all'applicazione di disposizioni legislative o contrattuali sopravvenute, saranno ripartiti proporzionalmente tra la quota del fondo destinata alla retribuzione di posizione e quella destinata alla retribuzione di risultato, secondo quanto definito in sede di CCDI di destinazione annuale delle risorse decentrate.

## **Articolo 8**

### **Incarichi aggiuntivi**

### **Onnicomprensività del trattamento economico**

1. Le risorse acquisite al Fondo di cui all'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020 per effetto dell'applicazione dell'articolo 43 del CCNL 16 luglio 2024 in materia di onnicomprensività del trattamento economico, anche riferite a compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano il fondo della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'articolo 57, comma

1, lettera d) e sono destinate nella misura dell'80% alla retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano reso la prestazione e per la restante quota del 20% integrano il finanziamento della retribuzione di risultato di tutto il restante personale dirigente. Le somme percepite dal dirigente che ha reso la prestazione a titolo di retribuzione di risultato derivante dall'applicazione del principio di onnicomprensività soggiacciono ai limiti individuali di cui all'articolo 4, comma 12, ultimo periodo (tetto individuale) e ai vincoli di cui all'articolo 4, comma 11 del presente contratto (correlazione fra incentivi specifici e retribuzione di risultato).

2. Le somme dovute ai dirigenti a titolo di compenso per le attività di collaudo svolte in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, previsti dall'articolo 61, comma 9 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, saranno inserite fra le risorse di cui all'articolo 57 del CCNL 17/12/2020 e saranno integralmente destinate al dirigente che ha reso la prestazione, aggiungendosi alla retribuzione di risultato, di cui al precedente articolo 7. Tali somme non soggiacciono ai limiti di cui all'articolo 4, comma 12, ultimo periodo (tetto individuale), né a quello di cui all'articolo 4, comma 11 del presente contratto (correlazione fra incentivi specifici e retribuzione di risultato).

## **Articolo 9**

### **Criteria per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 31 del CCNL 17 dicembre 2020 e successivamente aggiornato dall'articolo 42 comma 3 del CCNL 16 luglio 2024**

1. Qualora a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, a seguito di processi di revisione dell'assetto organizzativo interno dell'Ente venga disposta la revoca dell'incarico dirigenziale prima della sua naturale scadenza e venga conferito un nuovo incarico tra quelli previsti nella nuova struttura organizzativa, ivi compresi gli incarichi di funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca, di cui all'articolo 19, comma 10 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cui sia correlata una retribuzione di posizione inferiore a quella relativa al precedente incarico, al dirigente interessato viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione nella misura determinata in base ai criteri contenuti nei commi seguenti.

2. Il medesimo differenziale di cui al comma precedente spetta al dirigente anche nel caso in cui, a seguito di modifica della disciplina regolamentare in materia di criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, sia stata effettuata una nuova graduazione, all'esito della quale sia stata determinata una retribuzione di posizione inferiore a quella precedentemente in godimento.

3. Il differenziale di retribuzione di posizione nei casi previsti dai commi 1 e 2 viene calcolato prendendo a riferimento i valori della retribuzione di posizione teorici per le diverse fasce, come stabiliti dalla Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e alle sue successive modifiche ed integrazioni di tempo in tempo adottate. Il predetto differenziale è riconosciuto fino alla scadenza prevista per l'incarico precedentemente ricoperto dal dirigente e solo fino a quando perdura l'incarico con retribuzione di posizione inferiore.

4. Ai sensi dell'articolo 35, comma 1, lettera g) del CCNL 16 luglio 2024, al dirigente che si trova nelle condizioni indicate ai precedenti commi 1 e 2 viene riconosciuta, fino alla scadenza prevista dell'incarico revocato, una retribuzione di

posizione di importo pari all'80% del valore teorico della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico revocato.

5. Una volta decorso il termine finale dell'incarico revocato, nel primo anno successivo alla data di scadenza, l'importo della retribuzione di posizione spettante al dirigente, come determinato secondo quanto previsto dal comma precedente, viene ridotto di un terzo e nel secondo anno successivo viene ridotto di un ulteriore terzo e cessa di essere corrisposto dall'anno ancora successivo. In nessun caso l'importo riconosciuto al dirigente in applicazione del presente articolo può essere inferiore a quello spettante a titolo di retribuzione di posizione per il nuovo incarico.

6. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica si applica anche in tutti i casi in cui il conferimento del nuovo incarico caratterizzato da retribuzione di posizione inferiore consegua alla revisione dell'assetto organizzativo interno dell'Ente, ivi compresi i casi di affidamento di incarico dirigenziale completamente diverso dal precedente o anche solo di modifica dell'incarico dirigenziale conseguente al trasferimento di alcune linee funzionali tra posizioni dirigenziali.

7. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica non trova applicazione in caso di assegnazione di nuovo incarico a personale dirigenziale che rientra da periodo di comando presso altro ente o che rientra da periodo di aspettativa (per qualsiasi motivo, ivi compresa l'aspettativa di cui all'articolo 110, comma 5 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267).

8. La disciplina in materia di clausola di salvaguardia economica non trova applicazione, infine:

- in caso di attribuzione al dirigente di un nuovo incarico, eventualmente anche su posizione dirigenziale istituita ex novo, quando il nuovo incarico dirigenziale sia assegnato nei due anni successivi alla comminazione al dirigente di una sanzione disciplinare;
- in caso di riduzione dell'ammontare del fondo per la contrattazione integrativa, a cui consegua una riduzione della retribuzione di posizione di tutti i dirigenti in servizio nell'ente;
- nel caso in cui la riduzione della retribuzione di posizione dei dirigenti consegua alla partecipazione alla ripartizione del fondo per la contrattazione integrativa di un numero superiore di dirigenti rispetto all'anno precedente, a seguito di nuove assunzioni nell'ente.

9. L'operatività della clausola di salvaguardia economica di cui al presente articolo viene assicurata mediante atti gestionali adottati dal responsabile della struttura competente in materia di gestione economica delle risorse umane, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e/o di risultato presenti nel fondo per la contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 3.

10. Le somme spettanti al dirigente in applicazione della disciplina della clausola di salvaguardia economica vengono calcolate e liquidate al termine di ogni anno con lo stipendio della mensilità di dicembre.

#### **Articolo 10**

#### **Disciplina degli incarichi ad interim (articoli 40 e 64 del CCNL 16 luglio 2024), dell'incarico di responsabile per la prevenzione della corruzione e per la**

**trasparenza, del responsabile della transizione digitale e di data protection officer (art. 40 CCNL 16 luglio 2024)**

1. In caso di conferimento ad un dirigente dell'Ente o al Segretario generale dell'incarico di reggenza ad interim di altra struttura organizzativa di livello dirigenziale temporaneamente priva di titolare, l'assunzione delle responsabilità connesse con l'assunzione dell'incarico è remunerata mediante l'attribuzione al reggente (dirigente o Segretario) di un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale, per cui viene conferito l'incarico di reggenza.
2. L'importo di cui al comma precedente viene attribuito a titolo di retribuzione di risultato, spetta ed è calcolato sull'intero periodo per cui viene svolto l'incarico di reggenza, a condizione che esso abbia durata almeno pari a 30 giorni. Esso è finanziato attraverso i risparmi generati dalla presenza di posizioni dirigenziali vacanti nell'organico dell'Ente ed è riconosciuto al dirigente o al Segretario avente diritto secondo le modalità previste nella Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali/del Segretario generale.
3. Affinché possa essere corrisposto il compenso per la reggenza ad interim a titolo di retribuzione di risultato è necessario che il reggente abbia conseguito una valutazione positiva della performance sull'incarico aggiuntivo (pari o superiore a 51/100).
4. Il trattamento economico previsto per gli incarichi dirigenziali ad interim non spetta in caso di sostituzione di altri dirigenti per assenza o impedimento (es. per malattia, maternità, ferie, ecc.).
5. Non possono essere conferiti allo stesso soggetto più di due incarichi di reggenza ad interim contemporaneamente.
6. Nel caso in cui l'incarico di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, sia conferito, anziché al Segretario generale, ad un dirigente dell'Ente, così come previsto dall'articolo 35, comma 1, lettera c) ultimo periodo del CCNL 16 luglio 2024, al dirigente spetta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari a Euro 5.000,00 annui, proporzionalmente rideterminati in caso di svolgimento dell'incarico per un periodo inferiore all'anno. Qualora ad un dirigente del Comune di Rimini venga affidato l'incarico di responsabile della transizione digitale (RDT) e/o l'incarico di data protection officer (DPO), all'incaricato spetterà una integrazione della retribuzione di risultato pari a Euro 5.000,00 annui, per ciascun incarico, da rideterminare in base alla durata dell'incarico se inferiore all'anno. Tale integrazione della retribuzione di risultato sarà liquidata solo qualora la valutazione della performance individuale del dirigente titolare dei predetti incarichi aggiuntivi sia positiva, con il conseguimento a conclusione del processo valutativo di un punteggio almeno pari a punti 51 su 100. Tale emolumento sarà finanziato con la quota del fondo destinata alla retribuzione di risultato.

**Articolo 11**  
**Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**  
**ai sensi dell'articolo 23 del CCNL 16 luglio 2024**

1. Annualmente al 10% dei dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del relativo valore medio pro-capite calcolato sulle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di risultato.

2. La percentuale del 10% di cui al comma precedente viene calcolata con arrotondamento all'unità superiore, sulla base del numero di dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, che abbiano conseguito una valutazione positiva (almeno pari a 51/100). Nel caso di dirigenti assunti o cessati in corso d'anno, ferma restando la presenza minima in servizio richiesta dall'articolo 34, comma 5, lettera c) del Regolamento comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, ai fini del calcolo della predetta percentuale si tiene conto del numero di mesi lavorati nel corso dell'anno da ciascun dirigente (a titolo esemplificativo, qualora un dirigente abbia prestato servizio per 6 mesi verrà conteggiato 0,5). Nel conteggio dei dirigenti aventi diritto alla maggiorazione non vengono considerati i dirigenti che svolgono incarichi ad interim.

3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite della retribuzione di risultato di cui al presente articolo, le risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, depurate delle quote di retribuzione di risultato spettante al dirigente eventualmente incaricato dei compiti di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, di responsabile della transizione digitale, di data protection officer (DPO), nonché di quelle necessarie per remunerare gli incarichi ad interim (affidati ai dirigenti o al Segretario Generale), sono suddivise per il numero di dirigenti a tempo indeterminato e determinato in servizio nell'anno di riferimento, conteggiati in base ai mesi lavorati nell'anno.

4. Ai fini di cui al comma precedente, sono computati i dirigenti in comando presso il Comune di Rimini, mentre non sono conteggiati, per il relativo periodo, i dirigenti in posizione di aspettativa, di comando presso altro ente o di distacco sindacale.

5. La maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita in base all'ordine di graduatoria determinato dalle valutazioni della performance individuale di ciascun anno. In caso di parità, la maggiorazione della retribuzione di risultato verrà attribuita secondo il seguente ordine di priorità:

- a) al dirigente che ha conseguito la media più alta nella valutazione della performance individuale relativa ai due anni precedenti, con esclusivo riferimento al servizio prestato presso il Comune di Rimini. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore a due anni, viene considerato il punteggio conseguito nell'ultima valutazione disponibile;
- b) in caso di ulteriore parità, al dirigente che ha conseguito un punteggio finale complessivo più alto sui comportamenti organizzativi (c.d. obiettivi di ruolo) nella valutazione dell'anno di riferimento ed eventualmente, in caso di ulteriore parità, nella valutazione dell'anno precedente presso il Comune di Rimini;
- c) in caso di ulteriore parità, al dirigente che ha conseguito un punteggio complessivo più alto sugli obiettivi di ruolo "Senso di appartenenza, gioco di squadra, trasversalità-capacità di lavorare in gruppo" e "Meno autoreferenzialità, più cultura del risultato, più capacità di traguardare gli obiettivi alla visione ed agli assi strategici, nell'anno di riferimento";
- d) infine, in caso di ulteriore parità, al dirigente che ha fatto registrare la maggior

presenza in servizio nell'anno di riferimento (escludendo tutti i motivi di assenza), come risultante dal sistema di rilevazione delle presenze.

6. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in base ai mesi di servizio prestato nell'anno e le eventuali economie verranno ridistribuite a titolo di retribuzione di risultato del medesimo anno tra tutti i dirigenti.

7. Le parti si riservano di verificare la necessità di apportare modifiche alla presente disciplina, eventualmente anche in sede di contrattazione annuale sulla destinazione delle risorse decentrate.

8. Ai sensi dell'articolo 23, comma 5 del CCNL 16 luglio 2024, le parti concordano che in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale di cui all'articolo 35, comma 1 lettera a) del medesimo CCNL sia possibile destinare una quota delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per premiare il raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più strutture organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR, preventivamente scelti ed individuati dalla Giunta comunale. La Giunta comunale, in sede di definizione dell'obbiettivo/i meritevole/i dell'integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 23 comma 5 del CCNL 16/7/2024, definirà anche l'ammontare delle risorse da destinare a tale finalità impartendo alla delegazione trattante di parte pubblica specifica direttiva di concludere le trattative in base agli indirizzi ricevuti. Il Nucleo di valutazione nella validazione della relazione sulla performance accerta e attesta il grado di realizzazione degli obiettivi di cui al presente comma e certifica il diritto alla liquidazione degli incentivi ai dirigenti facenti parte del gruppo di lavoro coinvolto. La quota del risultato per tali obiettivi specifici integra la retribuzione di risultato, nonché l'eventuale maggiorazione di cui all'articolo 23, comma 2 del CCNL 16 luglio 2024 e viene quantificata tenuto prioritariamente conto del grado di partecipazione al progetto di ogni dirigente e della valutazione conseguita da ciascun dirigente nella valutazione della performance individuale.

## **Articolo 12**

### **Trattamento economico del personale in distacco sindacale (ai sensi dell'articolo 44 CCNL 16 luglio 2024)**

1. Al personale in posizione di distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o alla retribuzione individuale di anzianità (RIA) eventualmente in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60% delle voci conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente all'attivazione del distacco e corrisposte a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati agli incarichi ad interim e a quelli aggiuntivi (quali l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o quello di responsabile della transizione digitale o di DPO) e a quelli previsti da disposizione di legge.

2. Il predetto emolumento retributivo di garanzia è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. La quota dell'elemento di garanzia è erogata mensilmente per intero nel rispetto dei criteri sopra indicati ad eccezione della quota della retribuzione di risultato che viene liquidata, come per il restante personale dirigenziale, a conclusione del processo valutativo (quindi una volta all'anno).

4. In caso di distacco a tempo parziale o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

### **Articolo 13** **Welfare integrativo**

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 1, lettera d) del CCNL 16 luglio 2024 le parti convengono di aprire un tavolo di confronto finalizzato all'individuazione ed all'introduzione, tra quelle previste dall'articolo 26 del CCNL 16 luglio 2024, di apposite misure di welfare integrativo in favore dei dirigenti e del Segretario comunale, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2024.

### **Articolo 14** **Compensi specifici per i dirigenti dell'Avvocatura comunale (articolo 27 del CCNL 16 luglio 2024 e articolo 9 del decreto legge 24 giugno 2024, n. 90 convertito dalla Legge 11 agosto 2024 n. 114)**

1. Ai dirigenti avvocati in servizio presso l'Avvocatura comunale spettano i compensi professionali di cui all'articolo 27 del CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni locali sottoscritto in data 16 luglio 2024, relativamente alle controversie per cui prestano il loro patrocinio e che si concludono con sentenza favorevole all'Ente.

2. I predetti compensi professionali sono dovuti:

- a) in caso di sentenze favorevoli all'Ente che pongano a carico delle controparti soccombenti le spese legali;
- b) in caso di sentenze favorevoli all'Ente che abbiano disposto la compensazione delle spese legali.

3. La quantificazione e la liquidazione dei compensi professionali dovuti in caso di sentenze favorevoli (di cui al comma 2 lettera a)) che abbiano posto le spese di giudizio a carico delle controparti soccombenti è disciplinata dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale in data 30 aprile 2015, n. 149 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate.

4. La quantificazione dei compensi professionali dovuti ai dirigenti avvocati in caso di sentenza favorevole all'Ente che abbia disposto la compensazione delle spese legali (di cui al comma 2 lettera a)) è effettuata in base all'attività professionale effettivamente svolta, come documentata nella parcella professionale di cui al successivo comma 11.

5. In caso di compensazione parziale delle spese legali, ferma restando la necessità di una sentenza pienamente favorevole all'Ente, oltre alla quota di onorari posta a

carico della controparte soccombente, viene corrisposta dall'Ente la quota sulla quale cade la compensazione.

**6.** Sono considerate favorevoli anche le sentenze e/o le ordinanze che, pur non pronunciando nel merito della controversia e sulle competenze del giudizio, definiscono la causa con esito sostanzialmente favorevole per l'Ente e segnatamente le sentenze che dichiarano il difetto di giurisdizione o l'incompetenza del giudice adito, l'inammissibilità e l'improcedibilità del ricorso.

**7.** Ai fini della presente disciplina alle sentenze sono equiparati i lodi resi negli arbitrati rituali.

**8.** I compensi non sono dovuti allorché il giudizio si concluda con sentenze che conseguono alla rinuncia al ricorso o agli atti del giudizio – salvo che il giudice condanni con sentenza il rinunciante al pagamento delle spese di giudizio – a provvedimenti di autotutela, ovvero a tardiva emissione del provvedimento amministrativo.

**9.** Non possono fondare il diritto alla percezione dei compensi, inoltre, le sentenze in punto di cessata materia del contendere, quelle dichiarative dell'estinzione del giudizio per inattività delle parti, per mancata comparizione delle parti all'udienza, a seguito di definizione stragiudiziale della causa, nonché i casi di definizione transattiva della lite.

**10.** Nel caso di liquidazione giudiziale delle spese di causa compete ai legali il compenso professionale, nella misura liquidata dal giudice, con esclusione delle spese generali.

**11.** In caso di sentenze favorevoli all'Ente nelle quali sia operata dal giudice la compensazione delle spese di giudizio, gli avvocati che hanno trattato la causa redigono una parcella professionale – con esclusione delle spese – con riferimento all'attività defensionale effettivamente svolta e documentata, applicando i parametri ministeriali di tempo in tempo vigenti, nei valori minimi previsti.

**12.** I compensi professionali, come sopra determinati, sono comprensivi degli oneri previdenziali, assistenziali e IRAP posti a carico dell'Ente.

**13.** Nel caso in cui gli avvocati interni abbiano assunto la difesa dell'Ente con mandato congiunto a legale esterno, i compensi professionali spettanti ai medesimi, sono ridotti al 10% dell'importo risultante, a seconda dei casi, dalla liquidazione giudiziale ovvero dalla parcella redatta con gli onorari al minimo.

**14.** I compensi professionali liquidati a carico della controparte soccombente, di cui al precedente comma 2, lettera a) spettano in quote uguali ai legali componenti la civica avvocatura.

**15.** I compensi professionali a carico dell'Ente vengono liquidati con cadenza annuale, quelli posti a carico delle controparti soccombenti vengono liquidati con cadenza periodica in ragione del loro effettivo recupero.

**16.** A decorrere dall'anno 2025 l'importo complessivo dei compensi professionali corrisposti con risorse a carico dell'ente individualmente assegnabili in ogni anno al

singolo dirigente avvocato, calcolato al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali che per legge gravano sul dipendente, non potrà superare il limite del 30% della retribuzione complessiva annua lorda erogata nel medesimo anno, composta da trattamento tabellare, retribuzione di posizione ed eventuale retribuzione di risultato.

17. Sono esclusi dal limite di cui al precedente comma 16 i compensi professionali relativi a sentenze favorevoli all'Ente, nelle quali il giudice condanna la controparte soccombente al rimborso delle spese di giudizio.

18. La retribuzione di risultato dei dirigenti avvocati che percepiscono i compensi professionali disciplinati nel presente articolo viene abbattuta con le modalità stabilite dal precedente articolo 4, comma 11.

### **Articolo 15**

#### **Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza degli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro e degli impianti, tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- la fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici strumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

2. Per mezzo del medico competente di cui all'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

3. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dirigenti disabili.

4. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'Ente stanziava annualmente apposite risorse di bilancio.

### **Art. 16**

#### **Disposizioni finali**

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 1° gennaio 2025 o dalle diverse decorrenze espressamente indicate negli articoli precedenti.

2. Fatto salvo quanto diversamente disciplinato dal presente contratto decentrato integrativo, sono confermate le normative aziendali in materia di incentivi specifici richiamati dal presente CCDI.

3. Le parti convengono e si danno reciprocamente atto che la Metodologia di

valutazione delle prestazioni dirigenziali, approvata da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale in data 1° ottobre 2024, n. 354, e la Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali approvata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale in data 8 marzo 2022, n. 80 dovranno essere tempestivamente adeguate alle disposizioni del CCNL 16 luglio 2024 ed a quelle contenute nel presente CCDI.

**Delegazione trattante di parte datoriale**

Segretario Generale F.to dott.ssa Diodorina Valerino

**Delegazione trattante di parte sindacale**

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

FEDIRETS F.to M. Palmieri

CGIL F. P. F.to O. Giacomini

CISL F. P. F.to G. Bernardi

UIL F.P.L. F.to A. Bianchi

UNSCP