

**Comune di Rimini**Segretario Generale  
Ufficio Sistemi IncentivantiPiazza Cavour, 27 - 47921 Rimini  
tel. 0541/704961-704971 – 704952 - fax 0541/704963  
www.comune.rimini.it  
e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it  
c.f.-p.iva 00304260409  
PEC: dipartimento1@pec.comune.rimini.it

Rimini, lì 19 novembre 2021

Al Collegio dei Revisori

e, p.c. Dirigente  
Settore Ragioneria Generale  
Dott. William Casanova

LORO SEDI

**OGGETTO:** Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2021/2023

### Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 - comma 6 - del CCNL 17 dicembre 2020 dell'area della dirigenza e dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini.

In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria indicando, tra le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., anche i contratti integrativi normativi.

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è stata redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini. Si evidenzia che le parti ritenute non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	18 novembre 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 01/01/2021 al 31/12/2023 e comunque fino alla sottoscrizione di altro CCDI normativo che disponga diversamente rispetto a quanto disciplinato con il presente CCDI, fatte salve eventuali diverse decorrenze espressamente indicate.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario Generale</p> <p>Componente: in caso di assenza o impedimento del Segretario è titolato a sottoscrivere i CCDI il Dirigente competente in materia di gestione del personale (D.G. n. 9 del 12 gennaio 2021 .</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, FEDIR SANITA'-COSMED, DIREL-CODIRP, DIRER-COSMED, UNSCP e relative RSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RSA del Comune di Rimini</li> <li>- CGIL F.P.</li> <li>- CISL F.P. Romagna;</li> <li>- UIL F.P.L.</li> </ul> <p>Non erano presenti e non hanno quindi firmato l'accordo FEDIR SANITA'-COSMED, DIREL-CODIRP, DIRER-COSMED, UNSCP. L'associazione sindacale FEDIR ha comunicato via mail in data 17/11/2021 che non intende sottoscrivere la proposta in quanto non condivide la disciplina riferita alla clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020, quella riferita al trattamento economico del personale in distacco sindacale, nonché l'articolo 5 comma 4 della precitata ipotesi di CCDI normativo sottoscritto il 18/11/2021 ove si demanda ai regolamenti, previo confronto con le organizzazioni sindacali, quello che è di competenza della contrattazione decentrata integrativa.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente del Comune di Rimini
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale dirigente dell'Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17 dicembre 2020 demanda alla contrattazione decentrata integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 45 comma 4 del predetto CCNL 17 dicembre 2020. In particolare la presente contrattazione decentrata disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 1: Principi generali;</li> <li>• art. 2: Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero</li> <li>• art. 3: Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 57 c.2 lett.e) CCNL 17/12/2020</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 4: Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge, limiti individuali nonché correlazione con la retribuzione di risultato</li> <li>• art. 5: Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato</li> <li>• art. 6: Retribuzione di posizione</li> <li>• art. 7: Retribuzione di risultato</li> <li>• art. 8: Incarichi aggiuntivi. Onnicomprensività del trattamento economico</li> <li>• art. 9: Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia</li> <li>• art. 10: Disciplina degli incarichi ad interim e dell'incarico di responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza</li> <li>• art. 11: Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato ai sensi dell'articolo 30 del CCNL 17/12/2020</li> <li>• art. 12: Trattamento economico del personale in distacco sindacale</li> <li>• art. 13: Welfare integrativo</li> <li>• art. 14: Disposizioni finali</li> </ul>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</p> <p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</b></p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. n.127 del 12/04/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. n. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. n. 198 del 06/08/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. n. 190 del 15/07/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. n. 120 del 31/03/2015 e successiva modifica D.G. n. 208 del 16/06/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. n. 70 del 13/03/2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. n. 84 del 28/03/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. n. 22 del 30/01/2018 e successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2019-2021 (D.G. n. 11 del 15/01/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni), per gli anni 2020-2022 (D.G. n. 6 del 09/01/2020) e per gli anni 2021-2023 (D.G. n. 3 del 12/01/2021 e sue successive modifiche ed integrazioni).</p>

		<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</b></p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 265 del 02/10/2012 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 28/01/2014 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 29/01/2015 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017, costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 28/01/2016 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018, costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 31/01/2017 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 30/01/2018 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 31/01/2019 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 23/03/2021 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023.</p> <p>Tale adempimento è previsto dall'articolo 10 del D.lgs. 33/2013. L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, la programmazione delle azioni per la trasparenza non è più oggetto di un autonomo documento, ma costituisce apposita sezione del Piano Anticorruzione, che pertanto dal 2017 ha assunto la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.</p>
--	--	--

**È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?**

L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013, come successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si segnala che, dal 2015 sino ad oggi, sono state realizzate numerose giornate dedicate alla trasparenza, aperte alla cittadinanza, sia sul tema della programmazione, sia più specificatamente dedicate ad approfondimenti su particolari servizi e attività dell'Ente.

Sono stati inoltre potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", nonchè è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale.

Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'Ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. In particolare vengono pubblicate e tempestivamente aggiornate le seguenti informazioni, previste dal citato comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013:

- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- Piano della Performance e relativa Relazione Finale;
- Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di posizione organizzativa e componenti dell'Organismo di valutazione.

**La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?**

Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2020 in data 28/06/2021, con atto acquisito al protocollo in pari data al n. 198155.

**Eventuali osservazioni**

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28/12/2010 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 307 del 21/09/2021.

## **II.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

- a) **illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata**

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c) , nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...".

In data 17 dicembre 2020 è stato siglato il CCNL relativo al personale dirigente dell'Area Funzioni locali per il triennio 2016-2018 il quale, alla sezione II, titolo II, ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 45, ha individuato le materie della contrattazione collettiva integrativa.

Pertanto l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'Ente relativa al personale dirigenziale al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

Premesso quanto sopra, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

### **Articolo 1: Principi generali**

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto. In particolare il CCDI riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2021 e, così come imposto dall'articolo 8 del CCNL 17/12/2020, ha validità triennale e comunque rimane in vigore (con taciti rinnovi annuali) fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato.

Il CCDI si applica a tutti i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 o dell'art. 19 comma 6 del D.Lgs. 165/2001, in servizio presso l'Ente, nonché anche al personale dirigenziale in posizione di comando o distacco presso il Comune di Rimini, e disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione integrativa.

### **Articolo 2: Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero**

L'articolo individua i casi in cui, conformemente a quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali di cui al CCNL 10/04/1996, i dirigenti sono esonerati dallo sciopero per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle funzioni connesse a servizi la cui sospensione costituirebbe il mancato rispetto di valori e diritti costituzionalmente tutelati.

### **Articolo 3: Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 57 comma 2 lett e) CCNL 17/12/2020**

L'articolo prevede che, in osservanza di quanto disposto dall'art. 57, comma 2 lettera e), del CCNL 17/12/2020, l'Amministrazione possa 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 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.

#### **Articolo 4: Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge, limiti individuali nonché correlazione con la retribuzione di risultato**

L'articolo rimanda a quanto espressamente disposto dalle rispettive discipline normative e regolamentari per le forme di incentivazione disposte in materia di progettazione, nonché in materia di compensi professionali per i dirigenti avvocati ed in materia tributaria.

Prevede inoltre che la disciplina di eventuali nuovi incentivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale o da disposizioni di legge sia proposta dal dirigente responsabile dell'attività portata a conoscenza delle rappresentanze sindacali e successivamente 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.

La disposizione prevede altresì che in caso di corresponsione in favore dei dirigenti di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto, sia operato un abbattimento (nella misura del 1% ogni 100,00 euro di compenso incentivante, al netto di oneri a carico dell'Ente) della retribuzione di risultato loro spettante, da applicarsi sulla quota di incentivo eccedente euro 2.000,00, e in ogni caso con il limite individuale massimo del 50% della retribuzione complessiva lorda riferita alla medesima annualità.

#### **Articolo 5: Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato**

L'articolo ribadisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta a rispettare il principio di onnicomprensività del trattamento economico previsto dall'art. 60 del CCNL 17/12/2020, nonché ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio sia destinato alla remunerazione dell'impegno e della qualità della performance individuale e del contributo individuale alla performance organizzativa.

Dispone altresì la destinazione delle risorse venga contrattata tra le parti annualmente, a seguito della costituzione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, e che i valori economici della retribuzione di posizione e di risultato siano determinati in applicazione della disciplina contenuta nelle rispettive metodologie per la definizione dei relativi trattamenti economici.

#### **Articolo 6: Retribuzione di posizione**

L'articolo disciplina la retribuzione di posizione, da riconoscersi ad ogni dirigente sulla base della graduazione della relativa posizione dirigenziale tenendo conto dei parametri previsti dall'articolo 27, comma 1 del CCNL 23 dicembre 1999 e delle disposizioni legislative intervenute sulla materia, secondo il sistema di valutazione vigente e le eventuali modifiche ed integrazioni di tempo in tempo adottate.

In particolare si dispone che la retribuzione di posizione sia graduata in fasce e corrisposta entro i valori minimi ed i massimi previsti dal CCNL, e che eventuali economie non utilizzate integralmente nell'anno di riferimento vadano ad incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato del medesimo anno.

Inoltre si dispone che, in caso di attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 31 del CCNL 17 dicembre 2020, come disciplinata dal successivo articolo 9, siano utilizzate a tal fine prioritariamente le somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non integralmente utilizzate nell'anno e solo qualora esse non siano sufficienti venga 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 posizione maggiore, non spetterà alcunché.

### **Articolo 7: Retribuzione di risultato**

L'articolo prevede che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito della preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati secondo principi di selettività e riconoscimento del merito, in conformità con la vigente Metodologia di valutazione dell'Ente, e in ogni caso ad una valutazione positiva (punteggio pari o superiore a 51/100).

Si prevede inoltre che sia l'utilizzo delle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di risultato avvenga conformemente a quanto disposto dall'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020, destinando a tale finalità una quota non inferiore a quella stabilita dal comma 3 della medesima disposizione.

L'articolo dispone altresì che le somme destinate alla retribuzione di risultato debbano essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento o, qualora ciò non sia possibile, destinate al finanziamento una tantum della retribuzione di risultato dell'anno successivo; qualora i risparmi siano dovuti a mancata erogazione in misura totale o parziale della retribuzione di risultato a seguito di valutazione negativa, essi costituiscono economia di bilancio.

L'articolo stabilisce infine che eventuali incrementi o riduzioni del fondo della retribuzione di posizione e di risultato, conseguenti all'applicazione di disposizioni legislative o contrattuali sopravvenute, siano ripartiti proporzionalmente tra la quota del fondo destinato alla retribuzione di posizione e quella destinata alla retribuzione di risultato, secondo quanto definito in sede di destinazione annuale delle risorse.

### **Articolo 8: Incarichi aggiuntivi - onnicomprensività del trattamento economico**

L'articolo prevede, in applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 60 del CCNL 17/12/2020, che le somme riferite a compensi per eventuali incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita vadano ad integrare il fondo della retribuzione di posizione e di risultato; in particolare si dispone che nella misura dell'80% vengano destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano contribuito alla loro acquisizione, mentre il restante 20% debba essere destinato a finanziare la retribuzione di risultato di tutto il personale dirigenziale.

### **Art. 9 Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia**

L'articolo prevede, in conformità all'art. 31 del CCNL 17/12/2020, l'applicazione una clausola di salvaguardia in favore dei dirigenti cui venga revocato prima della scadenza un incarico dirigenziale e successivamente conferito un nuovo incarico cui spetta una retribuzione di posizione inferiore rispetto a quello precedente. Precisamente la norma contrattuale riconosce al dirigente un differenziale di retribuzione di posizione calcolato prendendo a riferimento i valori di retribuzione di posizione teorici per le diverse fasce, previsti dalla vigente Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali, e con l'applicazione di un meccanismo di decremento così indicato:

- fino alla data di scadenza prevista dell'incarico revocato viene riconosciuta una retribuzione di posizione pari all' 80% del valore teorico della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico;
- nel primo anno successivo alla scadenza dell'incarico revocato l'importo della retribuzione di posizione come sopra determinato viene ridotto di un terzo;
- nel secondo anno successivo alla scadenza dell'incarico revocato si applica sulla retribuzione di posizione la riduzione di un ulteriore terzo, fino a cessare di essere corrisposta dall'anno successivo.

La presente disposizione del CCDI precisa che la disciplina in materia di clausola di salvaguardia non trovi applicazione:

- qualora il conferimento del nuovo incarico non consegua alla revisione dell'assetto organizzativo interno dell'Ente , ivi compreso il caso in cui al dirigente venga affidato un incarico dirigenziale completamente diverso dal precedente ma già previsto nella struttura organizzativa;
- qualora la modifica dell'incarico dirigenziale sia conseguente a trasferimenti di linee funzionali tra posizioni dirigenziali o a processi di riorganizzazione a seguito della naturale scadenza degli incarichi, ovvero in caso di riorganizzazione conseguenti alla naturale scadenza degli incarichi o all'avvicendamento tra amministrazioni a seguito di elezioni;
- qualora sia assegnato un nuovo incarico a personale dirigenziale che rientra da periodo di comando presso altro ente o che rientra da un periodo di aspettativa;
- qualora sia assegnato un nuovo incarico, eventualmente anche su posizione dirigenziale istituita ex novo, nei due anni successivi alla comminazione al dirigente di una sanzione disciplinare.

L'articolo dispone infine che l'operatività di tale clausola di salvaguardia venga assicurata mediante atti gestionali adottati dal responsabile della 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 di cui all'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020.

#### **Articolo 10: Incarichi ad interim e/o di responsabile anticorruzione e per la trasparenza**

L'articolo stabilisce che al dirigente cui venga conferito un incarico ad interim di reggenza di altra struttura di livello dirigenziale temporaneamente priva di titolare spetti la retribuzione di risultato anche per il medesimo incarico di reggenza nella misura del 30% del valore della retribuzione di posizione della posizione coperta ad interim; dispone inoltre che le risorse a tal fine necessarie siano reperite mediante i risparmi derivanti dalla mancata erogazione della retribuzione di posizione e di risultato in favore del titolare della posizione vacante.

La disposizione prevede altresì che la maggiorazione venga corrisposta per incarichi ad interim di durata almeno pari a trenta giorni ed entro il limite massimo di due posizioni ricoperte ad interim contemporaneamente per il medesimo dirigente, a condizione che il dirigente abbia conseguito una valutazione positiva della performance sull'incarico aggiuntivo (pari o superiore a 51/100).

Viene infine disposto che qualora l'incarico di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sia conferito ad un dirigente, anziché al Segretario generale, spetti al dirigente una maggiorazione della retribuzione di risultato pari ad € 5.000,00 annui.

#### **Art. 11: Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**

L'articolo disciplina i criteri di attribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato in osservanza a quanto disposto dall'art. 30 CCNL 17/12/2020.

Nello specifico si prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2021 al 10% dei dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate venga attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del

relativo valore medio pro capite delle risorse a ciò destinate, calcolando la percentuale del 10% sulla base del numero di dirigenti in servizio nell'anno di riferimento che abbiano conseguito una valutazione positiva (almeno 51/100).

L'articolo inoltre dispone che la maggiorazione venga attribuita in base all'ordine di graduatoria determinato dalle valutazioni della performance individuale di ciascun anno, e con ulteriori criteri da osservarsi in caso di parità.

Si prevede altresì che l'importo della maggiorazione sia riproporzionato in base ai mesi di servizio prestati nell'anno e che eventuali economie siano ridistribuite quale retribuzione di risultato per il medesimo anno a tutti i dirigenti.

### **Art. 12 Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

L'articolo dispone che al personale dirigente in distacco sindacale spetti, oltre allo stipendio tabellare ed agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, in percentuale pari al 60% della retribuzione di posizione e di risultato conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco, con esclusione degli incarichi ad interim ed aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge. Tale elemento di garanzia è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

L'articolo precisa che tale disciplina troverà applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione del CCDI.

### **Art. 13 Welfare integrativo**

Con tale articolo le parti dispongono che verrà aperto un tavolo per la disciplina degli istituti di welfare, qualora si rendessero disponibili risorse per tali finalità.

### **Art. 12 Disposizioni finali**

Con tale ultima disposizione si prevede che il CCDI espliciti i propri effetti dal 1° gennaio 2021 o dalle eventuali successive decorrenze espressamente indicate. Per quanto riguarda le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati, non riportati nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso, esse sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del CCDI.

Viene inoltre confermata, fatto salvo quanto diversamente disciplinato dal CCDI, la disciplina scaturente dalle varie normative aziendali in materia di compensi spettanti ai dirigenti avvocati ed agli incentivi di cui all'ex articolo 92 del D.Lgs. 163/2006 per le attività realizzate antecedentemente alla data di entrata in vigore della Legge 11 agosto 2014, n. 114 di conversione del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, nonché la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con delibere di Giunta, nel tempo vigente.

Da ultimo viene confermata la Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con deliberazione della Giunta comunale in data 28 ottobre 2014, n. 306, modificata con deliberazione di Giunta Comunale in data 28 maggio 2019, n. 141, mentre viene convenuto che la Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, approvata con deliberazione della Giunta Comunale in data 22 novembre 2016, n. 346 e aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 379/2018, dovrà essere adeguata alle disposizioni del CCNL 17 dicembre 2020 ed a quelle di cui al presente CCDI.

- b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto è oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo delle risorse decentrate.

- c) **gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Il CCDI sostituisce integralmente il precedente CCDI sottoscritto il 26/06/2014, così come successivamente modificato con CCDI del 5/5/2015 e con CCDI del 17/12/2019.

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di alcun compenso sulla base di automatismi, ma che la retribuzione di risultato al personale dirigente potrà essere erogata solo a seguito della preventiva definizione di obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati secondo le risultanze del sistema di valutazione adottato dall'Ente. In particolare si dispone che la performance del personale dirigente sia valutata tenendo conto del raggiungimento di obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità e pertanto al contributo assicurato alla performance complessiva dell'ente anche con riferimento ai comportamenti organizzativi posti in essere.

- e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

- f) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi" ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali previsti per il personale dirigente introdotti dal CCNL 17/12/2020.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta direttamente lo stanziamento di risorse correlate al raggiungimento degli obiettivi dell'ente; tuttavia nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

---

Si fa presente che la RSA del Comune di Rimini, e le Organizzazioni sindacali FP CGIL, UIL FPL e CISL FP Romagna, in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI normativo in menzione, hanno rilasciato una nota a verbale in cui viene chiesto all'amministrazione di limitare l'utilizzo degli incarichi ad Interim, favorendo invece la copertura dei posti di dotazione organica di qualifica dirigenziale e nel caso si debba procedere all'attribuzione degli incarichi ad interim, questi devono essere di breve durata e non devono essere assegnati alla stessa persona.

### **Relazione tecnico-finanziaria**

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa per il personale dirigente, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale dirigente che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Pertanto la presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto in oggetto.

### **Conclusioni**

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 comma 6 del CCNL 17/12/2020 per l'area delle Funzioni locali e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente sottoscritta in data 18 novembre 2021 e la nota a verbale sottoscritta dalla RSA del Comune di Rimini e dalle Organizzazioni sindacali FP CGIL, UIL FPL e CISL FP Romagna.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale

dott. Luca Uguccione

(documento firmato digitalmente)