

**Comune di Rimini**Segretario Generale e Direttore 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 15 luglio 2025

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 dal 1° gennaio 2025**Premessa**

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 - comma 7 - del CCNL 16 luglio 2024 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**

Data di sottoscrizione	14 luglio 2025
Periodo temporale di vigenza	Dal 01/01/2025 al 31/12/2027 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.
Composizione della delegazione trattante	<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. 274 del 6 agosto 2024).</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FEDIRETS, FP CGIL, FP CISL, FPL UIL e UNSCP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - FEDIRETS - CGIL F.P. - CISL F.P. Romagna; - UIL F.P.L. <p>Non era presente all'incontro e non ha quindi firmato l'accordo l'organizzazione sindacale UNSCP.</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente del Comune di Rimini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale dirigente dell'Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16 luglio 2024 demanda alla contrattazione decentrata integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 35 comma 1 del predetto CCNL data 16 luglio 2024. In particolare, la presente contrattazione decentrata disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> • art. 1: Principi generali; • art. 2: Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero • art. 3: Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 57 c.2 lett. e) CCNL 17/12/2020 • art. 4: Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge. Incentivazione delle funzioni tecniche. Limiti individuali e correlazione con la retribuzione di risultato • art. 5: Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato

	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 6: Retribuzione di posizione ● art. 7: Retribuzione di risultato ● art. 8: Incarichi aggiuntivi. Onnicomprensività del trattamento economico ● art. 9: Criteri 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 ● art. 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) ● art. 11: Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato ai sensi dell'articolo 23 del CCNL 16 luglio 2024 ● art. 12: Trattamento economico del personale in distacco sindacale ● art. 13: Welfare integrativo ● art. 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) ● art. 15: Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ● Art. 16: Disposizioni finali
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</p> <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>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</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), per gli anni 2021-2023 (D.G. n. 3 del 12/01/2021 e sue successive modifiche ed integrazioni) e per gli anni 2022-2024 (D.G. n. 15 del 18/01/2022 e sue successive modifiche ed integrazioni). Successivamente, in osservanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il quale prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, con D.G. n. 31 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2023-2025, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza. Con D.G. n. 30 del 30/01/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2024-2026, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance. In ultimo con D.G. n. 19 del 30/01/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2025-2027, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance.</p>
--	---	--

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?

Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali 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.

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.

In tal senso, con Deliberazione di Giunta Comunale del 2/10/2012, n. 265 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 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 del 29 gennaio 2015, n. 20 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 del 28 gennaio 2016, n. 37 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 del 31 gennaio 2017, n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2018, n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2019, n. 26 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. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 26/04/2022 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024.

Successivamente, in osservanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il quale prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, con D.G. n. 31 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2023-2025, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza. Con D.G. n. 30 del 30/01/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2024-2026, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza. In ultimo con D.G. n. 19 del 30/01/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2025-2027, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

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 citato 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", nonché 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 pubblicati e tempestivamente aggiornati:

- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sue sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza" e la Relazione sulla performance corredata del documento di validazione da parte del Nucleo di valutazione;
- Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione 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 2023 in data 5 giugno 2024, con atto acquisito al protocollo in data 7 giugno 2024 al n. 206879

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 oggetto di successive modifiche, tra cui l'ultima con deliberazione di Giunta Comunale n. 395 del 29/10/2024.

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 16 luglio 2024 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 35, 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 2025 e, così come imposto dall'articolo 8 del CCNL 16/07/2024, 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, assunti ai sensi dell'art. 110 commi 1 e 2 del D.Lgs. 267/2000, in servizio presso l'Ente, e 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.

Viene inoltre stabilito che con la sottoscrizione del presente CCDI, il CCDI 12 ottobre 2025 in materia di incentivi economici per i dirigenti avvocati assegnati alla Avvocatura Civica diviene inefficace e la relativa disciplina è regolamentata all'articolo 14 del presente CCDI.

Articolo 2: Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero 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.

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

L'articolo rimanda a quanto espressamente disposto dalle rispettive discipline normative e regolamentari per le forme di incentivazione disposte in materia di incentivi alle funzioni tecniche, nonché in materia di compensi professionali per i dirigenti avvocati ed in materia tributaria e alle loro modifiche di tempo in tempo adottate.

Prevede inoltre che la disciplina di eventuali nuovi incentivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale o da disposizioni di legge o la modifica delle discipline esistenti 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 (intendendo anche il Segretario Generale) di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto, sia operato un abbattimento della retribuzione di risultato loro spettante (nella misura del 35% dell'importo spettante allo stesso dirigente a titolo di incentivo specifico), da applicarsi sulla quota di incentivo eccedente euro 3.000,00, e in ogni caso con il limite individuale massimo del 50% della retribuzione complessiva lorda riferita alla medesima annualità calcolata al netto degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, salvo quanto espressamente indicato nella specifica disciplina. Viene inoltre stabilito che la contrattazione integrativa annuale potrà intervenire sulla disciplina degli abbattimenti e dei tetti individuali.

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. 24, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dall'articolo 43 del CCNL 16/7/2024, 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.

Dispone infine che i dirigenti che parteciperanno a progetti di lavoro agile conservano i medesimi diritti e obblighi in capo ai lavoratori in presenza.

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 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 adottate dall'Ente 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 dall'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. 43 del CCNL 16/7/2024, 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.

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 CCDI in questione (correlazione fra incentivi specifici e retribuzione di risultato).

Inoltre viene stabilito che 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 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).

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

L'articolo prevede, in conformità all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 come successivamente aggiornato dall'articolo 9 del CCNL 16/7/2024, 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 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.

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

- 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;
- 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.

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: 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)

L'articolo stabilisce che al dirigente o al Segretario generale 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/Segretario generale 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 e/o 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.

Art. 11: Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato ai sensi dell'articolo 23 del CCNL 16 luglio 2024

L'articolo disciplina i criteri di attribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato in osservanza a quanto disposto dall'art. 23 CCNL 16/11/2022.

Nello specifico si prevede che a decorrere dall'anno 2025 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.

Le parti concordano inoltre che 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

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 dei compensi correlati agli 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 convengono che verrà aperto un tavolo finalizzato all'individuazione ed introduzione, tra quelle previste dall'articolo 26 del CCNL 16 luglio 2024, di apposite misure di welfare integrativo a favore dei dirigenti e del Segretario generale, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 124 della Legge 30 dicembre 2024.

Art. 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)

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

I predetti compensi professionali sono dovuti:

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

La quantificazione e la liquidazione dei compensi professionali dovuti in caso di sentenze favorevoli 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.

L'articolato disciplina i casi in cui spetta l'incentivo e la modalità di quantificazione. Disciplina inoltre il limite individuale liquidabile agli avvocati dirigenti e la correlazione con la retribuzione di risultato.

La presente disciplina abroga il CCDI 12 ottobre 2005 in materia di incentivi economici per i dirigenti avvocati assegnati alla civica avvocatura.

Art. 15 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

L'articolo detta le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 16 Disposizioni finali

Con tale ultima disposizione si prevede che il CCDI espliciti i propri effetti dal 1° gennaio 2025 o dalle eventuali successive decorrenze espressamente indicate

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. Infatti, nella stessa seduta della delegazione trattante si è conclusa anche la procedura di confronto per la modifica delle precitate discipline.

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 normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2021/2023 sottoscritto il 17/12/2021 e il CCDI 12 ottobre 2005 in materia di incentivi specifici per i dirigenti avvocati assegnati alla civica avvocatura ai sensi dell'articolo 37 del CCNL per l'area della dirigenza sottoscritto in data 23/12/1999.

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 16/7/2024.

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.

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 7 del CCNL 16/7/2024 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 del Comune di Rimini dal 1° gennaio 2025 sottoscritta in data 14 luglio 2025.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale e Direttore Generale

dott.ssa VALERINO Diodorina

(documento firmato digitalmente)