



Comune di Rimini

 Segretario Generale e Direttore Generale
 Ufficio Sistemi Incentivanti

 Piazza 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

Rimini, 9 settembre 2025

Oggetto: Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, area della dirigenza, di destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	8 settembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale 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). Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FEDIRETS, FP CGIL, FP CISL, FPL UIL e UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - FEDIRETS - CGIL F.P. - CISL F.P. Romagna; - UIL F.P.L. Non era presente all'incontro e non ha quindi firmato l'accordo l'organizzazione sindacale UNSCP Si segnala che a seguito della cessazione dal servizio dell'ultimo componente della RSA del Comune di Rimini avvenuto in data 1/8/2022, non sono stati nominati nuovi componenti della RSA
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza per l'anno 2025

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'ipotesi di contratto decentrato in oggetto viene trasmessa al Collegio dei Revisori unitamente alla presente relazione e alla relazione tecnico finanziaria ai fini dell'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno, della compatibilità economica finanziaria e normativa ai sensi del comma 1 dell'articolo 40 bis del D.Lgs. 165/2001. A seguito dell'acquisizione della certificazione l'ipotesi di contratto decentrato verrà inviata alla Giunta per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva e sarà quindi sottoscritta definitivamente. Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? 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.

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 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", 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 2024 in data 18 luglio 2025, con atto acquisito al protocollo in data 18 luglio 2025 al n. 251235.
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. 395 del 29/10/2024.		

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**

Il contratto integrativo ha essenzialmente per oggetto la ripartizione del fondo annuale delle risorse finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2025, al netto delle quote a destinazione vincolata, nel rispetto delle misure di contenimento della finanza pubblica.

La costituzione delle risorse decentrate, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 295 del 2 settembre 2025, si caratterizza, come si evince dalla tabella "Allegato C" (allegata all'ipotesi di CCDI), per i seguenti aspetti:

a) costituzione delle risorse decentrate secondo le norme stabilite nei contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare:

- l'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020, con richiamo ai relativi commi e rispettivi punti, che disciplina le modalità di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato;
- l'articolo 56 del CCNL 17/12/2020 relativamente all'incremento del fondo della retribuzione di posizione e di risultato a partire dall'anno 2018;
- l'articolo 39 del CCNL 16/7/2024 che al comma 1 prevede che "Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sottoindicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti:

* 0,46% a decorrere dal 1/1/2020;

* rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021;

- l'articolo 39 del CCNL 16/7/2024 che al comma 3, dispone che gli Enti – in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della Legge n. 234/2021, avuto riguardo alla propria capacità di bilancio, possono incrementare in misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo al personale di qualifica dirigenziale, le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, ovvero le risorse autonomamente stanziare dagli Enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali;

nonché dalle norme vigenti in materia ed in particolare:

- l'articolo 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001, il quale dispone l'obbligo di riduzione dei fondi della contrattazione in caso di soppressione o riduzione dei servizi;
- l'articolo 14 comma 7 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, il quale dispone che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno devono assicurare la riduzione della spesa di personale anche attraverso il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- la Legge 23 dicembre 2014 n. 190 (Legge di stabilità 2015) che non ha riproposto i limiti al trattamento accessorio individuale;
- l'articolo 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, così come modificato dall'articolo 1, comma 456, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147, il quale dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo. Per effetto di tale ultima disposizione, a decorrere dall'anno 2015, è stato di fatto reso strutturale il taglio di spesa disposto per l'anno 2014;
- l'articolo 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 che, abrogando l'articolo 1 comma 457 della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 riforma nuovamente la

disciplina relativa ai compensi professionali per gli avvocati dipendenti delle amministrazioni pubbliche prevedendo nuovi criteri generali di riparto, nonché nuovi tetti ai predetti compensi professionali a far data dal 19 agosto 2014, data di entrata in vigore della legge di conversione;

- l'articolo 13 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 che abroga i commi 5 e 6 dell'articolo 92 del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs.163/2006 e successive modifiche ed integrazioni;

- l'articolo 13 bis del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, che integra l'articolo 93 del D.lgs. 163/2006 istituendo il comma 7 bis che disciplina l'incentivo per la progettazione e l'innovazione disponendo inoltre che al predetto incentivo non possono partecipare i dipendenti in possesso della qualifica dirigenziale a far data dal 19 agosto 2014 data di entrata in vigore della legge di conversione (cfr. Deliberazione n. 183 del 19 settembre 2014 Corte dei Conti Sez. Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna);

- il D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, "codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture", che abroga il D.Lgs. 163/2006 e che all'art. 113 disciplina gli incentivi per funzioni tecniche escludendo il personale con qualifica dirigenziale dalla ripartizione di tali incentivi;

- il D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36, c.d. "nuovo codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78 recante delega al governo in materia di contratti pubblici", che abroga il D.Lgs. 50/2016 a far data dal 1° luglio 2023 (fatto salvo quanto indicato al comma 2 dell'art. 226 del precitato D.Lgs. 36/2023) e che all'art. 45 disciplina gli incentivi alle funzioni tecniche escludendo il personale con qualifica dirigenziale dalla ripartizione di tali incentivi (art. 45 comma 4 ultimo periodo);

- il D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 convertito in Legge 41/2023, che al comma 5 dispone: "Per le medesime finalità di cui al comma 4, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali prevedono nei propri regolamenti e previa definizione dei criteri in sede di contrattazione decentrata, la possibilità di erogare relativamente ai progetti del PNRR, l'incentivo di cui all'art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 anche per il personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti, ...". Si precisa che il Servizio Supporto Giuridico del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (MIT) con il parere n. 2029 del 19/6/2023 ha esteso l'applicabilità dell'articolo 8 comma 5 del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in Legge 21 aprile 2023, n. 41 anche alla liquidazione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 ai dirigenti per i progetti del PNRR, dal 2023 al 2026;

- l'articolo 45 del D.Lgs. 36/2023 come successivamente modificato dal Decreto Legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 e da ultimo dal DL 21 maggio 2025 n. 73, convertito con modificazioni dalla Legge 18 luglio 2025, n. 105, che stabilisce che dall'anno 2025 competono gli incentivi per funzioni tecniche anche al personale con qualifica dirigenziale;

- l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 che stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del DLgs. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato";

- l'art. 33 comma 2 del D.L. 34 del 30/04/2019 in base al quale "il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018" e del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, in vigore dal 20 aprile 2020, in cui si precisa che "in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018";

Si precisa che la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dirigente dell'anno 2025 è avvenuta nel corrente mese di settembre 2025, e il precitato fondo risulta già adeguato al disposto di cui all'art. 33 co.2 del D.L. 34 del 30/04/2019 e del decreto 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica e coerentemente a quanto disposto dalla Corte dei Conti Sezioni Riunite nella deliberazione 18/2023-adunanza del 20/11/2023 in base al numero dei dirigenti in servizio alla data di costituzione del fondo (2 settembre 2025). A maggior chiarimento si informa che, ai sensi dell'art. 33 co. 2 del D.L. 34 del 30/04/2019 e del DPCM 17 marzo 2020 il personale dirigenziale attualmente in servizio risulta pari a 18,67 unità (tale numero non tiene conto del Dirigente in aspettativa per incarico ai sensi dell'art. 110 TUEL presso altra amministrazione), mentre al 31/12/2018 erano presenti in servizio n. 17 unità di personale dirigenziale. Considerato che il valore medio annuo pro-capite in questione ammonta ad Euro 49.636,96, l'incremento del n. di dirigenti pari a 1,67 ha comportato un aumento del fondo 2025 di Euro 82.893,72. Tale quota sarà rideterminata in caso di eventi non previsti. Pertanto, nel caso di adeguamento, si provvederà all'aggiornamento del fondo senza la necessità di riaprire la contrattazione decentrata integrativa annuale. Anche queste future ed eventuali integrazioni/decurtazioni del fondo effettuate ai sensi del D.L. 34/20219 saranno ripartite in misura proporzionale a quanto stabilito col presente accordo (15% al risultato e 85% alla posizione) e saranno quindi effettuati gli opportuni conguagli fra quanto spettante e quanto già liquidato.

Si evidenzia che con Deliberazione della Corte dei conti – Sezione regionale di controllo della Liguria 115/2023 la materia circa la quantificazione delle risorse ai sensi del DL 34/2019 è stata rimessa alla Sezione delle autonomie. Questa, con la determinazione n. 18/2023 ha previsto che: «Ai fini dell'applicazione dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite dell'apposito fondo per la contrattazione decentrata integrativa, deve essere preso in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, sia nell'anno base che in quello di applicazione del limite». Tale disposto è stato tenuto in considerazione ai fini del n. dei dirigenti in servizio.

Relativamente all'incremento del fondo del salario accessorio ai sensi dell'articolo 14 comma 1 bis del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 (convertito in Legge 9 maggio 2025, n. 69) si precisa che tale disposizione è applicabile solamente al personale dipendente e pertanto non è vi è stata data applicazione in quanto non applicabile al fondo del personale dirigenziale.

b) disponibilità della copertura finanziaria, per la spesa complessiva, sui capitoli del Bilancio 2025.

Si precisa che la costituzione del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2025 sulla quale il Collegio dei Revisori ha rilasciato in data 26/8/2025, con verbale n. 36, parere favorevole sulla corretta costituzione (nota acquisita al prot. generale dell'Ente in data 27/8/2025 prot. n. 296579):

- è rispettosa del disposto di cui all'articolo 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 così come integrato dalla legge 27 dicembre 2013 n. 147 e meglio chiarito dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 20 dell'8 maggio 2015. Infatti, come previsto dalla normativa citata, nel fondo delle risorse decentrate dell'anno 2025 è riportata una somma pari all'ammontare della decurtazione operata nell'anno 2014, e applicata dall'anno 2015 come certificata dall'organo di revisione contabile in data 13 ottobre 2017 (acquisita al protocollo generale in data 17 ottobre 2017 al n. 0259508) in sostituzione di quello rilasciato in data 3 settembre 2015 pari a € 413.044,92;
- è rispettosa del disposto di cui all'articolo 23 comma 2 del D.L. 75/2017 in quanto:
 - * il limite del Fondo dell'anno 2016 su cui calcolare le riduzioni previste dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 è pari a Euro 836.113,16. Il fondo dell'anno 2025 soggetto ai limiti è pari a Euro 848.788,29 e quindi in misura superiore rispetto all'importo determinato per l'anno 2016 pari a Euro 836.113,16, pertanto ai sensi dell'articolo 23 comma 2 del D.Lgs.

75/2017 in sede di costituzione del fondo del personale dirigente 2025 questo è stato rideterminato effettuando una riconduzione di Euro 12.675,13;

* ai fini del rispetto del tetto del 2016, la retribuzione di posizione del Segretario Generale di cui all'art. 60 commi 1 e 2 CCNL 16/7/2024, la maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario ai sensi dell'art. 60 comma 3 del CCNL 16/7/2024 pari al 15% della retribuzione di posizione ($53.665,99 \times 15\% = 8.049,90$), nonché la retribuzione di risultato spettante al Segretario Generale ai sensi dell'art. 61 del CCNL 16/7/2024 (pari al 15% del monte salari come definito dal regolamento approvato con DG 495/2024), il galleggiamento di cui all'art. 60 comma 5 del CCNL 16/7/2024 al netto degli aumenti contrattuali definiti dall'art. 107 e dall'art. 60 comma 1 del CCNL, sono state quantificate con D.G. n. 295 del 2 settembre 2025, in euro 66.544,40, e quindi in misura superiore rispetto all'importo determinato per l'anno 2016 pari a Euro 61.390,45, pertanto ai sensi dell'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 in sede di costituzione del fondo del personale dirigente 2025 questo è stato rideterminato effettuando una riconduzione di Euro 5.153,95;

* pertanto, le disposizioni di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017, n. 75 risultano rispettate in quanto è stata apportata la riduzione al fondo del 2025 del personale dirigenziale come sopra indicato.

La destinazione delle risorse decentrate, a seguito della negoziazione avvenuta con la rappresentanza sindacale, si caratterizza sommariamente, come si evince dall'ipotesi di CCDI, per i seguenti aspetti:

- conformemente alla previsione contrattuale contenuta nell'articolo 57 comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020 la percentuale delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata nel 15% dell'ammontare complessivo delle risorse (da ripartire fra retribuzione di posizione e di risultato complessivamente pari a Euro 823.345,24) a cui si aggiungono le risorse di cui all'art. 39 comma 3 (0,22% m.s. 2018) pari a euro 3.917,37;
- nelle somme destinate alla retribuzione di risultato per l'anno 2025, ivi inclusa la maggiorazione prevista dall'art. 23 del CCNL 16/7/2024 e l'integrazione conseguente all'incarico affidato ai dirigenti di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT), di RTD e/o di DPO, sono ricomprese anche le risorse destinate a remunerare gli incarichi ad interim, con la precisazione che gli importi della retribuzione di risultato degli incarichi ad interim saranno calcolati in base alle disposizioni stabilite dal CCDI normativo del personale dirigente sottoscritto in data 24/7/2025 e dalla vigente metodologia di valutazione (DG 256/2025) e alle sue successive modifiche ed integrazioni di tempo in tempo adottate, in relazione alla graduazione delle diverse posizioni dirigenziali;
- le somme previste per la retribuzione di posizione eventualmente eccedenti o comunque non utilizzate (comprese quelle relative alla retribuzione di posizione di posti vacanti temporaneamente assegnati ad interim ad altri dirigenti in servizio) saranno destinate a copertura della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 31 del CCNL 17/12/2020 come successivamente aggiornato dall'art. 42 comma 3 del CCNL 16/7/2024 e, in caso di ulteriori risorse, alla retribuzione di risultato ai sensi dell'articolo 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020;
- qualora le economie della retribuzione di posizione non fossero sufficienti a coprire i costi della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 e s.s.m.i., verranno ridotti proporzionalmente i valori economici della retribuzione di posizione di tutti i posti dirigenziali (fatta eccezione per quelli che si collocano nella fascia minima prevista contrattualmente in Euro 12.722,67 e sue successive modifiche a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL 2022-2024);
- ai sensi dall' art. 4 comma 11 del CCDI normativo 2025 – 2027 dell'area della dirigenza sottoscritto in data 24 luglio 2025, è previsto che in caso di corresponsione di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto (fra cui gli incentivi di cui all'art. 8 comma 5 del DL 13 del 24/2/2023 per incentivi funzioni tecniche cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 relativamente ai progetti PNRR, incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, incentivi avvocati art. 37 CCNL 16/7/2024 per spese rimborsate e compensate, incentivi IMU-TARI co. 1091 L. 145/2018,

ecc.), la retribuzione di risultato, con esclusione dell'eventuale maggiorazione di cui all'articolo 23 comma 2 del CCNL 16/7/2024 dovuta ai dirigenti ed al Segretario Generale in base alla metodologia di valutazione delle prestazioni, è ridotta nella misura del 35% dell'importo percepito dallo stesso dirigente a titolo di incentivo specifico, al netto degli oneri riflessi a carico ente, dell'IRAP e al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali/assistenziali a carico del dirigente e riferito alla medesima annualità. Tale abbattimento si applica sulla quota di incentivo eccedente Euro 3.000,00. Le economie derivanti dall'applicazione del presente criterio sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti e sono ripartite in base ai criteri generali previsti e disciplinati dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali. Qualora gli incentivi specifici vengano liquidati successivamente alla corresponsione della retribuzione di risultato, le somme derivanti dai summenzionati abbattimenti costituiscono un'economia di bilancio. Tale criterio (abbattimento della retribuzione di risultato) si applica a tutto il personale dirigenziale intendendo anche il Segretario Generale. Resta inteso che eventuali abbattimenti riferiti ad incentivi specifici corrisposti al Segretario Generale andranno ad economia di bilancio.

La presente ipotesi di accordo disciplina l'erogazione della retribuzione di risultato sia per gli incarichi dirigenziali di diretta titolarità sia per gli incarichi dirigenziali conferiti ad interim, al fine di remunerare il maggiore impegno e la maggiore responsabilità dei dirigenti a cui è affidato l'ulteriore incarico di reggenza, conformemente a quanto previsto dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali modificata da ultimo con DG 256/2025. Si specifica a questo proposito che:

- a far data dal 1° gennaio 2019, al Capo dipartimento Area servizi di staff (attualmente rinominato Capo Dipartimento Risorse) è stato attribuito l'incarico di reggenza ad interim del Dipartimento Città dinamica e attrattiva. Tale incarico è stato rinnovato con disposizione sindacale prot. 187622 del 31/5/2023 a far data dal 1° giugno 2023 e tale reggenza è tutt'ora in corso;
- a far data dal 2 marzo 2021, al Capo dipartimento Area servizi di staff (attualmente rinominato Capo Dipartimento Risorse) è stato attribuito l'incarico di reggenza ad interim dell'U.O.A. Avvocatura Civica. Tale incarico è stato rinnovato con disposizione sindacale prot. 187620 del 31/5/2023 a far data dal 1° giugno 2023 e tale reggenza è tutt'ora in corso;
- a far data dal 1° maggio 2023, con disposizione sindacale prot. n. 145953 del 28/4/2023 e successivamente aggiornata con disposizione prot. n. 75762/2024 del 28/02/2024 a far data dal 1° marzo 2024, alla dirigente del Settore Marketing Territoriale, waterfront e nuovo demanio è stato attribuito l'incarico di reggenza ad interim del Settore Patrimonio e tale reggenza è tutt'ora in corso;

Si precisa infine che il CCDI normativo 2025/2027 della dirigenza, che disciplina gli istituti che il CCNL 16/7/2024 demanda alla contrattazione decentrata integrativa, è stato sottoscritto il 24 luglio 2024.

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

Le risorse dell'anno 2025 sono destinate come segue:

Tipologia di destinazione	Importo in Euro
Retribuzione di posizione	823.345,24

Retribuzione di risultato (comprensiva della quota destinata al risultato degli incarichi ad interim, della maggiorazione di cui all'art. 23 CCNL 16/7/24 e della integrazione per gli incarichi affidati a dirigenti di RPCT, di RTD e/o di DPO)	149.213,59 [a questa somma andranno a sommarsi le eventuali economie di cui all'art. 57 c. 3 (secondo e terzo periodo) CCNL 17/12/2020 non utilizzate per altre finalità così come previsto dall'art. 6 comma 2 del CCDI normativo 2025-2027]
Incentivi avvocatura (previsione art. 27 CCNL 16/7/2024 - spese compensate)	9.855,16
Incentivi avvocatura (previsione art. 27 CCNL 16/7/2024 – spese rimborsate/soccombenza)	(L'importo sarà quantificato con successivo atto gestionale e sarà automaticamente destinato a tale finalità)
incentivo per il recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 145/2018	(L'importo sarà quantificato con un successivo atto gestionale e sarà automaticamente destinato a tale finalità)
Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 e art. 45 del D.Lgs. 36/2023 per attività PNRR ai sensi dell'art. 8 comma 5 DL 13 del 24/2/2023 (convertito in Legge 41/2023)	(L'importo sarà quantificato con successivo atto gestionale e sarà automaticamente destinato a tale finalità)
Incentivi funzioni tecniche art. 45 del D.Lgs. 36/2023 come modificato dal D.Lgs. 209/2024 e dal D.L. 73/2025 convertito in Legge 105/2025	(L'importo sarà quantificato con successivo atto gestionale e sarà automaticamente destinato a tale finalità)
Totale complessivo	982.413,99

Gli importi della retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim saranno calcolati in base alle disposizioni stabilite dal CCDI normativo sottoscritto in data 24/7/2025, dalla metodologia di valutazione e dal valore della retribuzione di posizione calcolata in base alla graduazione delle diverse posizioni. Si evidenzia che i valori della retribuzione di posizione delle diverse fasce di posizione liquidati provvisoriamente per l'anno 2025 e fino a tutt'oggi, risultano quelli definiti con determinazione dirigenziale in data 27 dicembre 2024, n. 3682. Nei primi mesi dell'anno 2025 è stato attribuito un nuovo incarico a un nuovo dirigente e a un altro dirigente è stata effettuata una nuova "pesatura" della posizione a seguito delle modifiche organizzative decorrenti dal 1/1/2025 e la precitata posizione dirigenziale è stata graduata in una fascia diversa. Nello specifico è stato attribuito un nuovo incarico dirigenziale a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 TUEL con decorrenza 1/5/2025 per il responsabile del Settore Infrastrutture e sicurezza idraulica. Per il nuovo dirigente è stata liquidata la retribuzione di posizione minimale, mentre per il dirigente che ha cambiato incarico è stato liquidato

l'importo della retribuzione di posizione definito con DD 3524/2024 e riferita al vecchio incarico.

Gli stessi valori della retribuzione di posizione saranno adeguati in base alla destinazione del fondo 2025 stabilita col precitato accordo (15% al risultato e 85% alla posizione) tenendo a riferimento la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con D.G. in data 29 luglio 2025 n. 255, in vigore dal 1° gennaio 2025 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate.

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

Non presenti.

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

La retribuzione di posizione è determinata sulla base della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali adottata con deliberazione di Giunta comunale in data 29 luglio 2025 n. 255, al fine di renderla coerente alle disposizioni introdotte dall'art. 42 comma 1 del CCNL 16/7/2024 e alla nuova organizzazione dell'ente che ha preso avvio in data 01/03/2019 a seguito della D.G. 46/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni. La precitata metodologia prevede che alle posizioni dirigenziali collocate in fascia H (fascia più bassa) venga assegnato il valore minimo di indennità di posizione previsto contrattualmente, mentre per le restanti fasce viene definito l'importo della retribuzione di posizione (euro 45.000 fascia A, euro 42.000 fascia B, euro 35.000 fascia C, euro 30.000 fascia D, euro 28.000 fascia E, euro 26.000 fascia F, euro 20.000 fascia G) che potrà essere adeguato proporzionalmente (sia in aumento che in diminuzione) in base alle risorse disponibili. Le fasce A e B sono riservate ai Capi dipartimento. Per ogni fascia di posizione (A, B, C, D, E, F, G, H), sono stabiliti degli intervalli di punteggio. E' prevista una integrazione della retribuzione di posizione spettante al dirigente responsabile della funzione di Vice Segretario. Infatti tale indennità è stata incrementata dal 1/2/2022, passando da Euro 4.800 annui, a euro 13.000 annui. Tale incremento compensa la complessità delle relazioni, la responsabilità, la strategicità del ruolo, l'ampiezza e la profondità delle conoscenze richieste per l'espletamento delle funzioni in capo a tale figura dirigenziale.

A seguito della riorganizzazione dell'ente avvenuta con D.G. del 21 novembre 2017, n. 311 e sue successive modifiche ed integrazioni, il Comune di Rimini ha una struttura organizzativa interna complessa e pertanto si è ritenuto applicabile il disposto di cui all'articolo 27 comma 5 del CCNL 23 dicembre 1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22 febbraio 2006 e confermato da ultimo dall'articolo 42, comma 1 del CCNL 16 luglio 2024, che stabilisce che gli enti del comparto con strutture organizzative complesse, che dispongono delle relative risorse, possono superare il valore di retribuzione di posizione massimo previsto contrattualmente. Tale disposizione potrà riguardare esclusivamente i dirigenti titolari della responsabilità dei dipartimenti e del dirigente titolare della funzione di Vice Segretario. Tale disciplina è regolamentata al punto 7 della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali. Come già detto sopra, al fine di apprezzare le funzioni in capo al Vice Segretario Generale, la retribuzione di posizione del titolare di tale funzione, spettante in base al sistema di graduazione per fasce, è incrementata di una quota annua pari a Euro 13.000,00. Tale integrazione della retribuzione di posizione viene riproporzionata qualora l'incarico venga esercitato per un periodo inferiore all'anno. Ne consegue che gli elementi riconducibili all'attività di Vice Segretario non sono considerati nella graduazione della posizione dirigenziale incaricata anche della funzione di Vice Segretario.

Si evidenzia che spetta al Direttore Generale, o in sua assenza al Segretario Generale, con il supporto del Nucleo di valutazione dell'Ente, formulare la proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali

dell'ente a seguito di modifiche degli incarichi ai sensi dell'articolo 24 comma 1 lettera h) del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato le eventuali economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti, in seguito all'applicazione delle discipline in materia di incentivi delle specifiche attività e prestazioni (es. incentivi per il recupero dell'evasione tributaria, incentivi funzioni tecniche, incentivi avvocati) e dalla disciplina relativa alla retribuzione di risultato degli incarichi dirigenziali ad interim.

In coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, l'ammontare individuale della retribuzione di risultato è determinata a seguito della valutazione della prestazione dirigenziale in termini di risultati conseguiti relativamente agli obiettivi gestionali assegnati specificatamente attraverso il PIAO (successivamente all'adozione), dei risultati della struttura di appartenenza, nonché dei comportamenti organizzativi e delle capacità di ruolo, come disciplinato dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 256 del 29/7/2025, a seguito dell'approvazione del nuovo CCDI normativo conseguente all'entrata in vigore del nuovo CCNL 16/7/2024 e comunque in piena conformità ai principi di selettività e meritocrazia previsti dal più volte citato D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.. Tale metodologia di valutazione è coerente con la sopraggiunta normativa e in particolare:

- è presente un obiettivo generale di ente che tiene conto del rispetto, da parte dei dirigenti, nonché del Segretario Generale e del Direttore Generale, dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni (art. 4bis D.L. n. 13/2023) e che comporterà una penalizzazione in sede di corresponsione della retribuzione di risultato del/dei dirigente/i che non hanno rispettato i tempi di pagamento pari al 30%;
- è presente una disposizione in base alla quale in sede di valutazione e liquidazione della retribuzione di risultato delle prestazioni dirigenziali si terrà conto delle violazioni degli obblighi della normativa in materia di transizione digitale e di ogni altra disposizione in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, eventualmente accertate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) o da altro organo deputato.

Il D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012, all'art. 5 comma 11, ha rafforzato nuovamente i principi in materia di selettività e riconoscimento del merito ribadendo che l'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance del personale dirigenziale debba avvenire in relazione:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, come definiti negli strumenti di programmazione dell'ente (obiettivi gestionali assegnati attraverso il PIAO), nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione;
- ai comportamenti organizzativi posti in essere, tra cui la capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, in relazione alle diverse performance realizzate dagli stessi.

Si evidenzia inoltre che la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali modificata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 256 del 29 luglio 2025, in analogia con le precedenti approvate con deliberazione di Giunta Comunale in data 1° ottobre 2024, n. 354, in data 31 ottobre 2023 n. 365, in data 21 dicembre 2021 n. 443 e in data 22 novembre 2016, n. 346, valorizza in misura ancora maggiore il merito e la qualità della prestazione lavorativa sancita nel Titolo III del citato D.Lgs. n. 150/2009, orientando ulteriormente i comportamenti dei dirigenti verso il raggiungimento di performance eccellenti e comportamenti eticamente corretti attraverso:

- l'adozione di una modalità di ripartizione delle risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato proporzionale rispetto al cubo del punteggio totale ottenuto che consente una più ampia forbice retributiva in modo tale da valorizzare anche dal punto di vista economico le differenze tra le prestazioni effettivamente rese dai dirigenti;

- l'integrazione degli obiettivi di ruolo della dirigenza con alcune azioni e comportamenti raccomandati in materia di prevenzione della corruzione con particolare riferimento all'attività dei dirigenti di divulgazione e sensibilizzazione del personale sui contenuti del Codice di Comportamento, nonché di vigilanza sul relativo rispetto e alla collaborazione prestata dal dirigente al Responsabile per la prevenzione della corruzione nella predisposizione e nell'attuazione del Piano per la Prevenzione della corruzione.

Inoltre in applicazione dell'articolo 23 del CCNL 16/7/2024 che ha disapplicato e sostituito l'articolo 30 del CCNL 17 dicembre 2020, come recepito dall'articolo 11 del CCDI normativo del personale dirigente sottoscritto in data 24/7/2025, al 10% dei dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del valore medio pro-capite calcolato sulle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di risultato. La percentuale del 10% viene calcolata con arrotondamento all'unità superiore, sulla base del numero dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, che abbiano conseguito una valutazione positiva (almeno pari a 51/100).

Come si evince dalla tabella allegato C alla deliberazione di Giunta comunale 295 del 2 settembre 2025, sono state stanziare risorse previste da specifiche disposizioni di legge destinate all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale dirigente di cui all'articolo 57, comma 2 lettera b) CCNL 17/12/2020 limitatamente alle risorse di cui all'art. 27 del CCNL 16/7/2024 per compensi professionali per spese compensate quantificate provvisoriamente in Euro 9.855,16. Tali incentivi saranno liquidati in base alla disciplina di cui all'art. 14 del CCDI normativo 24/7/2025. Eventuali incentivi, che saranno stanziati ai sensi dell'art. 27 del CCNL 16/7/2024 per compensi professionali per spese rimborsate da terzi-soccombenza, saranno liquidati in base alla disciplina stabilita dal Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 30 aprile 2015, n. 149 e alle sue successive modifiche ed integrazioni. Inoltre, eventuali risorse che saranno stanziare per l'anno 2025 per l'incentivazione del personale dirigente ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n.145, per l'attività di recupero evasione dei tributi IMU e TARI, saranno corrisposte al personale interessato in base al regolamento di riferimento, approvato con deliberazione di Giunta comunale del 30 dicembre 2019, n. 431 e successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 322 del 6 settembre 2022 e alle sue successive modifiche ed integrazioni. Stessa cosa dicasi per gli incentivi alle funzioni tecniche previste per il personale dirigenziale relativamente ai progetti del PNRR (art. 8 c. 5 DL 13/2023). Eventuali risorse che saranno stanziare per l'anno 2025 per tale finalità (art. 8 c. 5 DL 13/2023) saranno liquidate in base a quanto stabilito dal CCDI normativo 24 luglio 2025, nonché in base al regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 230 del 7 agosto 2018 relativamente agli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, in base al regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 501 del 17 dicembre 2024 e alle sue successive modifiche ed integrazioni per adeguarlo alla sopraggiunta normativa introdotta dal D.Lgs. 31 dicembre 2024, n. 209 (c.d. Correttivo del Codice Appalti) e dal Decreto Legge 21 maggio 2025, n. 73 (c.d. decreto infrastrutture) relativamente agli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023. Gli incentivi di cui all'articolo 45 del D.Lgs. 36/2023 saranno liquidati ai dirigenti in base al regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 17 dicembre 2024, n. 501 in corso di adeguamento per renderlo coerente alle modifiche introdotte dal D.Lgs. 209/2024 e dal D.L. 73/2025 convertito in Legge 105/2025. Le percentuali di ripartizione dell'incentivo fra il gruppo di lavoro saranno indicate nel precitato regolamento previa stipula di apposito verbale di accordo fra le delegazioni trattanti.

Come previsto dall'articolo 8 comma 2 del CCDI normativo del personale dirigente del Comune di Rimini sottoscritto in data 24/7/2025 eventuali compensi che saranno inseriti nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 per le attività di collaudo di cui all'articolo 61 comma 9 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133 saranno liquidate integralmente a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione, aggiungendosi alla retribuzione di risultato di cui

all'art. 7 del precitato CCDI 24/7/2025. Tali somme non soggiacciono ai limiti di all'art. 4 comma 12, (tetto individuale) né a quello di cui all'articolo 4, comma 11, del precitato CCDI (correlazione fra incentivi specifici e retribuzione di risultato). Si precisa che tali somme andranno ad integrare il fondo della retribuzione di risultato nell'anno in cui verranno introitate le somme nel bilancio del Comune di Rimini (criterio di cassa).

L'impostazione utilizzata nella definizione del presente contratto persegue pertanto l'obiettivo di attribuire il trattamento economico in modo sempre più correlato ai risultati gestionali conseguiti individualmente, al contributo assicurato alla performance complessiva dell'ente e ai comportamenti organizzativi posti in essere, consentendo una significativa differenziazione degli incentivi economici in relazione al merito.

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.

Con deliberazione di Consiglio comunale in data 19 dicembre 2024 n. 93 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027 (N.A.D.U.P.), mentre con deliberazione di Consiglio comunale n. 94 in pari data è stato approvato il Bilancio di previsione per gli anni 2025-2027.

Con deliberazione di Giunta comunale del 9 gennaio 2025, n. 1 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025-2027 – assegnazione obiettivi e risorse finanziarie.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 30 gennaio 2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, ai sensi dell'art. 6, del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge 113/2021. Con tale documento di programmazione sono stati assegnati a ciascun dirigente e titolare di incarico di elevata qualificazione gli obiettivi gestionali (sottosezione 2.2 – Performance).

Anche per l'anno 2025 il PIAO-sottosezione Performance prevede l'obiettivo generale di mantenimento/miglioramento della produttività del lavoro di tutto il personale dipendente e dirigente dell'Ente, in conseguenza dell'attivazione di processi di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse umane disponibili, quale obiettivo trasversale comune a tutte le diverse strutture organizzative, utilizzando il sistema di misurazione basato sull'indicatore IPE (indice di produttività effettiva).

Si specifica in questa sede che il sistema di programmazione e controllo è integrato con il sistema di valutazione della performance ed il sistema incentivante costituendo di fatto l'input iniziale dell'intero processo che parte dalla definizione dei sistemi di pianificazione strategica e programmazione gestionale, di cui il Documento Unico di programmazione e il PIAO sono sintesi.

La Relazione sulla performance dell'anno 2025 evidenzierà, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2025 rispetto ai singoli obiettivi programmati.

La retribuzione di risultato corrisposta sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente in relazione ai risultati organizzativi conseguiti consente di orientare i comportamenti dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi gestionali individuati come prioritari dall'amministrazione negli strumenti di programmazione esistenti, con conseguente stimolo al

COMUNE DI RIMINI	I
"Riproduzione Cartacea di documento Firmato Digitalmente ai sensi artt 20 e 22 Dl 82/2005"	
Protocollo N.0313435/2025 del 09/09/2025	
'Class. ' 001.006001	
Firmatario: Diodorina Valerino	
Allegato N.1 : 2 - relazione illustrativa CCDI risorse dirigenti 2025.pdf	

miglioramento della performance complessiva dell'ente.

e) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna.

IL SEGRETARIO GENERALE e
DIRETTORE GENERALE
dott.ssa Diodorina VALERINO
(documento firmato digitalmente)