

**COMUNE DI RIMINI**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Rimini -  
modifica dell'articolo 7 del CCDI  
normativo sottoscritto in data 22 settembre 2023, come integrato dal CCDI 13 dicembre 2023**

**Verbale di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Rimini - modifica dell'articolo 7 del CCDI normativo sottoscritto in data 22 settembre 2023, come integrato dal CCDI 13 dicembre 2023**

Premesso che:

- in data 5 dicembre 2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Rimini - modifica dell'articolo 7 del CCDI normativo sottoscritto in data 22 settembre 2023, come integrato dal CCDI 13 dicembre 2023;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 56 in data 9 dicembre 2025 ha rilasciato il prescritto parere (acquisito al protocollo generale dell'Ente al n. 435396 in data 9/12/2025) previsto ai sensi dell'articolo 8 comma 7 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001;
- la Giunta comunale con propria deliberazione in data 11 dicembre 2025, n. 495, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte datoriale o, in mancanza, il componente effettivo della delegazione trattante di parte pubblica (Capo Dipartimento Risorse), alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Rimini - modifica dell'articolo 7 del CCDI normativo sottoscritto in data 22 settembre 2023, come integrato dal CCDI 13 dicembre 2023.

In data 15 dicembre 2025, presso la Residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Rimini - modifica dell'articolo 7 del CCDI normativo sottoscritto in data 22 settembre 2023, come integrato dal CCDI 13 dicembre 2023, nel testo già firmato in data 5 dicembre 2025, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Delegazione trattante di parte datoriale

il presidente: Segretario Generale              F.to Diodorina Valerino

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. F.to Di Falco A.

R.S.U. F.to Frisoni D.

R.S.U. F.to Cordani L.

R.S.U. F.to Del Bianco R.

R.S.U. F.to Cellarosi M.

R.S.U. F.to Ferri L.

R.S.U. F.to Villani A.

R.S.U. F.to Balducci S.

R.S.U. F.to Nanni M.

R.S.U. F.to Brandi F.

R.S.U. F.to Vitali C.

R.S.U. F.to Rizzo M.

Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL

CGIL F.P. F.to Giacomini O.

CISL F.P. F.to Bernardi G.

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

C.S.A.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Rimini -  
modifica dell'articolo 7 del CCDI  
normativo sottoscritto in data 22 settembre 2023, come integrato dal CCDI 13 dicembre 2023**

Art. 1

1. L'articolo 7 del CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto in data 22 settembre 2023 denominato “Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi per specifiche responsabilità” è sostituito a far data dal 1° gennaio 2026 come segue:

1. Le specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022, si caratterizzano per l'esercizio di compiti o incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale sostanzialmente diverse e/o aggiuntive dal generale livello di responsabilità dell'area contrattuale di inquadramento e/o compensare l'eventuale esercizio di attività di rilevante complessità, tali da implicare una differenziazione significativa di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente svolti, che non sono già retribuite con altri compensi.

2. L'individuazione di specifiche responsabilità è fatta dal dirigente, sulla base dei modelli di riferimento elencati nella tabella seguente e la proposta del relativo compenso deve essere graduata in relazione agli importi massimi di seguito riportati per ciascun modello di riferimento:

tipologia	Importo massimo attribuibile in Euro			
	Operatore/Cat. A	Operatore Esperto/Cat. B	Istruttore/Cat. C	Funzionario/Cat. D
a) impostazione e gestione iniziale di nuove attività anche previste da norme di legge, contratti o da organi politici collegiali, nonché legate a processi di digitalizzazione, di innovazione tecnologica	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
b) servizi forniti a terzi che realizzano un interesse, anche economico, dell'Ente	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
c) impostazione e gestione iniziale di un processo completo e riconduzione dei processi produttivi a un'unica posizione di lavoro	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
d) riorganizzazione dei processi che competono alle strutture organizzative la cui responsabilità permane al dirigente	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
e) testimonianza costante all'autorità giurisdizionale in ragione dei verbali redatti per controlli edilizi non rientranti nei compiti della polizia locale		1.200,00	1.200,00	1.200,00
f) responsabilità gravanti sul personale adibito alle mansioni di macchinista, elettricista, fonico e tecnico audio video dei Teatri e correlato alla realizzazione a regola d'arte degli impianti e collegamenti elettrici, nonché alla movimentazione delle scenografie teatrali	500,00	500,00	500,00	
g) attività di coordinamento del personale tecnico del Teatro Galli da parte del funzionario tecnico di riferimento e Responsabile reparto macchinisti, reparto fonica, reparto audio video e reparto elettricisti (tale tipologia è alternativa alla f)			700,00	700,00
h) responsabilità inerenti allo svolgimento dell'incarico di Energy Manager (affidato con atto formale)				2.500,00

i) incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali non incentivati con altri istituti			1.500,00	1.500,00
j) esercizio di compiti derivanti dalla qualifica, attribuita con atto formale, di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi nei termini stabiliti dalla legge	300,00	300,00	300,00	300,00
k) attribuzione di effettive responsabilità affidate agli archivisti informatici anche per la gestione dei flussi documentali, nonché per la realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici e per la tenuta del protocollo informatico, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e agli addetti occupati nelle attività di comunicazione e informazione per conto degli organi Istituzionali, ai formatori professionali (si considera archivista informatico il personale dell'ente incaricato con provvedimento formale adeguatamente motivato, delle funzioni di Amministratore di Sistema addetto alla gestione di un archivio centralizzato dell'Amministrazione)	300,00	300,00	300,00	300,00
l) attribuzione di effettive responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile	300,00	300,00	300,00	300,00

3. I dipendenti che fanno parte dei gruppi di lavoro che beneficiano degli incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei contratti pubblici o di altri incentivi previsti da disposizioni di Legge non possono percepire le specifiche responsabilità per le medesime attività.

4. Per l'attribuzione dell'incarico ai dipendenti, anche a tempo determinato, inquadrati nell'area degli "Operatori" ex categoria "A", degli Operatori Esperti ex categoria "B" e "B3", degli "Istruttori" ex categoria "C" e dei "Funzionari ed Elevata Qualificazione" ex categoria "D" non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione si tiene conto: delle attività assegnate a ciascuna posizione di lavoro; del diverso livello di competenze e responsabilità che il CCNL prevede per ciascuna area di inquadramento del personale; dei modelli di riferimento di cui al comma 2. La proposta deve fare riferimento, inoltre, ai contenuti qualificanti la specifica responsabilità, al periodo temporale di esecuzione dell'incarico, ai parametri di riscontro del risultato atteso, ai requisiti professionali necessari in termini di esperienza di lavoro, formazione, attitudine. L'incarico è attribuito di norma ad inizio anno, in occasione della definizione degli obiettivi delle strutture, con la determinazione del periodo di realizzazione. Alla conclusione sono formalizzati i risultati conseguiti. L'incarico è attribuibile ai dipendenti che effettuano servizio per almeno 600 ore di presenza ordinaria effettiva su base annuale escludendo quindi tutti i motivi di assenza. Il raggiungimento dei risultati non deve pregiudicare, in ogni caso, il conseguimento dei risultati della struttura per gli obiettivi di produzione e di miglioramento o mantenimento, pena l'esclusione del compenso. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il predetto monte ore è proporzionalmente rapportato. Non si procede al riproporzionamento nel caso in cui il rapporto di lavoro venga attivato o cessato nel corso dell'anno.

5. Il compenso per le funzioni e i compiti dell'incarico per specifiche responsabilità il cui ammontare, come indicato nella tabella di cui al comma 2, è stabilito nella misura massima di € 300,00, di euro 500,00 e di euro 700,00 annuali, nonché di euro 2.500,00 relativamente alle responsabilità inerenti allo svolgimento dell'incarico di Energy Manager è proporzionato al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni o compiti e alla presenza effettivamente prestata in servizio. A tal fine vengono utilizzate le fasce di presenza definite per i premi legati alla performance (cd. incentivo di produttività) con riferimento alla presenza ordinaria effettivamente prestata (con esclusione quindi di tutti i motivi di assenza).

6. Il compenso per la realizzazione dell'incarico per specifiche responsabilità è stabilito nella misura massima definita nella tabella di cui al comma 2 del presente articolo, ed è graduato in relazione alla rilevanza dell'incarico, misurabile attraverso i seguenti parametri: complessità dell'incarico, autonomia

operativa e responsabilità di risultato. Il compenso massimo è attribuibile solo in presenza di tutti i parametri che qualificano la rilevanza dell’incarico (complessità dell’incarico, autonomia operativa e responsabilità di risultato). Per le tipologie di incarico per le quali è previsto un compenso massimo di Euro 1.500,00, il dirigente di riferimento può proporre in sede di presentazione della proposta un compenso superiore, stabilito al massimo in euro 2.500,00, qualora l’incarico rivesta un ruolo di strategicità e rilevanza con riferimento agli obiettivi gestionali o all’attività ordinaria dell’Ente, e la valutazione in merito all’accoglimento di tale proposta di incremento e alla congruità del compenso sarà effettuata dal Nucleo di valutazione.

7. La procedura applicativa si sviluppa come segue: 1) il dirigente individua la specifica responsabilità e il dipendente cui assegnare l’incarico e propone il compenso; 2) il Nucleo di valutazione verifica la coerenza con i criteri e i modelli di riferimento e l’omogeneità dei compensi con riferimento alla rilevanza dell’incarico; 3) il dirigente dichiara i risultati conseguiti a conclusione dell’incarico e autorizza il pagamento del compenso; 4) gli uffici preposti alla gestione dei sistemi incentivanti provvedono al riscontro finale ed effettuano la liquidazione. Il compenso non è attribuito quando la retribuzione di area e/o le eventuali indennità o voci retributive comunque denominate compensano le ragioni che danno origine alla specifica responsabilità assegnata con l’incarico. L’incentivo non è liquidabile qualora la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti incaricati sia inferiore a 7/10 del punteggio massimo attribuibile nell’anno di riferimento. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l’incentivo per specifiche responsabilità è riconosciuto in proporzione al tempo di lavoro previsto contrattualmente (pareri ARAN RAL\_1976, RAL\_1620 e CFL82). Le proposte di incarico sono accolte fino all’esaurimento delle risorse destinate a tale finalità, e nel rispetto delle pari opportunità tra i dirigenti. In caso di insufficienza delle risorse sono soddisfatti prioritariamente gli incarichi aventi maggiore rilevanza individuati dal Nucleo di valutazione.

8. Il compenso per specifiche responsabilità si cumula con i premi correlati alla performance (cd. incentivo al merito e alla produttività) di cui all’articolo 3. Esso si cumula inoltre con gli incentivi di cui all’articolo 8 (incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge), purché l’incarico non abbia ad oggetto le medesime attività già incentivate. Di norma, per ciascun anno non può essere attribuita a ciascun dipendente più di una indennità per specifiche responsabilità di cui all’articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022. Nel caso in cui allo stesso dipendente nel medesimo anno siano affidati incarichi diversi, viene attribuita una indennità unica (il cui valore massimo non può comunque superare Euro 1.500,00 o euro 2.500,00 qualora ricorrono le motivazioni indicate al comma 2 o euro 4.000,00 qualora ricorrono le condizioni di cui al comma 11 lettere a) e c) e di euro 3.000 di cui al comma 11 lettera b)) che compensa il complesso delle specifiche attività svolte. Tale indennità non è cumulabile con l’indennità di cui all’articolo 97 del CCNL 16/11/2022.

9. Come previsto dall’art. 84 comma 2 del CCNL 16/11/2022, la presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente.

10. Si precisa che ai dipendenti a cui vengono assegnate più di una funzione fra quelle indicate alla lettera k) della tabella di cui all’articolo 7 comma 2 del CCDI normativo 22/9/2023 può essere riconosciuto complessivamente l’importo massimo di euro 300,00 annuo, fatti salvi i restanti requisiti e criteri previsti dal presente articolo.

11. A decorrere dall’anno 2026 le parti convengono di introdurre ulteriori tipologie di incarico di specifiche responsabilità, di cui all’art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, oltre a quelle già disciplinate al comma 2 del presente articolo.

In particolare, le parti intendono istituire le seguenti tre nuove fattispecie di incarichi di specifiche responsabilità:

a) incarichi che comportano l’assunzione in capo ai dipendenti inquadrati nell’Area dei funzionari e dell’Elevata Qualificazione, di specifiche responsabilità derivanti dall’essere individuati come punti di

riferimento tecnico, amministrativo o contabile in procedimenti di particolare complessità, in base all'organizzazione dell'Ente (tipologia M);

- b) incarichi che comportano l'esercizio dei compiti e delle responsabilità afferenti ai ruoli di Coordinatore pedagogico dei Servizi educativi e scolastici (tipologia N);
- c) incarichi che comportano l'esercizio dei compiti e delle responsabilità afferenti ai ruoli di Coordinatore dell'Area Anziani, dell'Area Disabili/Adulti, dell'Area Minori e dell'Area Categorie Svantaggiate dei Servizi sociali (tipologia O).

12. Gli incarichi di specifiche responsabilità individuati al comma precedente possono essere affidati unicamente a dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari (non titolari di incarico di E.Q.). Gli incarichi hanno durata annuale e possono essere rinnovati anche più volte, finché durano le sopra richiamate condizioni che li giustificano. La proposta di incarico compete al dirigente della struttura organizzativa presso cui lavora il dipendente da incaricare.

13. Le parti concordano altresì:

- che l'indennità correlata agli incarichi di specifiche responsabilità di cui al precedente comma 11, lettera a) possa essere quantificata, previa graduazione dell'incarico stesso in applicazione dei criteri di cui al successivo comma 14, fino alla misura massima prevista dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022 (attualmente pari ad euro 4.000,00);
- che la misura della indennità da riconoscere per compensare l'esercizio degli incarichi di specifiche responsabilità di cui alla lettera b) del citato comma 11 sia quantificata in euro 3.000,00 annui;
- che la misura della indennità da riconoscere per compensare l'esercizio degli incarichi di specifiche responsabilità di cui alla lettera c) del citato comma 11 sia quantificata in euro 4.000,00 annui, tenuto conto delle responsabilità derivanti dal controllo sull'appropriatezza e sull'uniformità degli interventi sociosanitari e anche sul rispetto del budget.

14. La graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui alla lettera a) del comma 11 è effettuata dal dirigente competente in materia di gestione del personale, sentito il dirigente proponente, in base ai criteri di seguito riportati.

Incarico tipologia M: essere punto di riferimento del Settore

		punteggio	punteggio max	punteggio minimo
competenze specialistiche richieste	<b>comuni</b> per l'area e profilo professionale ricoperto	10	30	10
	<b>superiori allo standard</b> per l'area e profilo professionale ricoperto	20		
	<b>elevate</b> e a rilevante specializzazione della materia	30		
grado di autonomia nei processi lavorativi	Basica	2	10	2
	Media	5		
	Elevata	10		
complessità delle attività gestite	attività complesse ma standardizzate	2	10	2
	attività complesse e caratterizzate da normale evoluzione	5		
	attività molto complesse e caratterizzate da elevata evoluzione	10		
livello di collocazione	sotto ordinato ad una posizione di Elevata Qualificazione	10	20	10

nella struttura	sotto ordinato direttamente al dirigente	20		
utenza e relazioni	occasionalmente complesse	2	10	2
	frequentemente complesse	5		
	abitualmente complesse	10		
Tempo necessario per interventi (tempo necessario affinché il sostituito acquisisca le competenze del predecessore)	ridotto tempo: 1-2 anni	5	20	5
	medio tempo: 3-4 anni	10		
	elevato tempo: 5 anni e oltre	20		
TOTALE			100	31

Al punteggio totale di graduazione corrisponde un'indennità come di seguito definita:

Fasce di punteggio	importo indennità - Euro
91-100	4.000,00
81-90	3.500,00
71-80	3.000,00
61-70	2.500,00
51-60	2.000,00
41-50	1.500,00
31-40	1.000,00

15. La proposta di incarico formulata dal dirigente presso cui lavora il dipendente da incaricare, corredata della proposta di graduazione formulata dal dirigente competente in materia di gestione del personale sarà trasmessa al Nucleo di valutazione per la verifica della coerenza con i criteri di riferimento.

16. Le parti convengono infine che l'indennità correlata agli incarichi di cui al precedente comma 11 sia liquidata in quote mensili del dodicesimo, come consentito dall'art. 84, comma 1 del citato CCNL 16 novembre 2022. Per i dipendenti a part time l'importo dell'incentivo sarà opportunamente riproporzionato.

17. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 11 non spetta in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente mediante l'incarico ed inoltre, in caso di mancanza dei requisiti previsti ai commi 4 e 7 del presente articolo (valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti incaricati inferiore a 7/10 del punteggio massimo attribuibile nell'anno di riferimento e/o presenza ordinaria effettiva su base annuale, escludendo quindi tutti i motivi di assenza, inferiore alle 600 ore – tale monte ore è proporzionato in caso di cessazione o incarico in corso d'anno). In tal caso si provvederà ad effettuare gli opportuni recuperi delle quote già liquidate. A tal fine il dirigente responsabile della struttura organizzativa presso cui opera il dipendente segnala il mancato raggiungimento degli obiettivi all'ufficio Sistemi Incentivanti entro il 5 gennaio dell'anno successivo all'anno dell'incarico. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi l'incarico non potrà essere rinnovato. Qualora non pervenissero segnalazioni

all’Ufficio Sistemi Incentivanti entro la data indicata, gli obiettivi previsti nell’incarico si intendono raggiunti.

18. Gli incarichi di cui al comma 11 vanno formalizzati e trasmessi al dirigente competente in materia di gestione del personale, entro il 31 dicembre dell’anno precedente a quello di riferimento dell’incarico. Sarà cura dell’Ufficio Sistemi incentivanti trasmette gli incarichi pervenuti al Nucleo di valutazione.

19. Le parti si danno reciprocamente atto che le nuove tipologie di incarichi di specifiche responsabilità di cui ai commi da 11 a 14 saranno prioritariamente finanziate a decorrere dall’anno 2026 con le risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 14, comma 1-bis del D.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69.

20. Gli incarichi di cui al comma 11 sono alternativi fra loro e assorbono gli eventuali incarichi, contraddistinti dalla lettera a) alla lettera l) di cui alla tabella indicata al comma 2 del presente articolo.

## Art. 2 **Disposizioni finali**

1. Il presente CCDI si applica dal 1/1/2026.

2. L’articolo 1 del presente CCDI sarà recepito nel nuovo CCDI normativo del personale dipendente del Comune di Rimini, che verrà stipulato a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL relativo al comparto Funzioni locali per il triennio 2022-2024, già firmato in via provvisoria in data 3 novembre 2025.

3. In sede di prima applicazione, il termine del 31 dicembre previsto al comma 18 dell’articolo 1 è posticipato di 6 mesi.

### Delegazione trattante di parte datoriale

il presidente: Segretario Generale                    F.to Diodorina Valerino

### Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. F.to Di Falco A.

R.S.U. F.to Frisoni D.

R.S.U. F.to Cordani L.

R.S.U. F.to Del Bianco R.

R.S.U. F.to Cellarosi M.

R.S.U. F.to Ferri L.

R.S.U. F.to Villani A.

R.S.U. F.to Balducci S.

R.S.U. F.to Nanni M.

R.S.U. F.to Brandi F.

R.S.U. F.to Vitali C.

R.S.U. F.to Rizzo M.

Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL

CGIL F.P. F.to Giacomini O.

CISL F.P. F.to Bernardi G.

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

C.S.A.