



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse  
Ufficio Sistemi IncentivantiPiazza Cavour, 27 - 47921 Rimini  
tel. 0541/704961-704971- 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 5 dicembre 2025

**Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2025 e di applicazione dell'articolo 7 comma 4 lettera u) del CCNL 16/11/2022**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge***

<b>Data di sottoscrizione</b>	5 dicembre 2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dall'1/1/2025 al 31/12/2025 per la destinazione delle risorse del fondo del personale dipendente e dall'1/1/2025 e per gli anni a venire per il trasferimento permanente di parte delle risorse dal fondo dipendenti a quello delle EQ (ai sensi dell'articolo 7 comma 4 lettera u) del CCNL 16/11/2022)
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale. Con D.G. del 22 novembre 2022, n. 424 è stato stabilito che in caso di assenza o impedimento del Segretario il Dirigente competente in materia di gestione del personale è incaricato alla firma in sua sostituzione.</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di gestione del personale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi Scolastici</p> <p>Componente: Dirigente Comandante della Polizia Locale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA e relative RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la maggioranza dei componenti della RSU aziendale;</li> <li>- FP CGIL, FP CISL e FPL UIL</li> </ul> <p>Tutte le organizzazioni sindacali presenti all'incontro hanno firmato l'accordo. Non era presente all'incontro e pertanto non ha sottoscritto l'accordo l'organizzazione sindacale CSA</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del comparto dipendente del Comune di Rimini

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2025 e il trasferimento permanente di parte delle risorse dal fondo dipendenti a quello delle EQ (ai sensi dell'articolo 7 comma 4 lettera u) del CCNL 16/11/2022)
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori).
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</b></p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. n.127 del 12/04/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. n. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. n. 198 del 06/08/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. n. 190 del 15/07/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. n. 120 del 31/03/2015 e successiva modifica D.G. n. 208 del 16/06/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. n. 70 del 13/03/2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. n. 84 del 28/03/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. n. 22 del 30/01/2018 e successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2019-2021 (D.G. n. 11 del 15/01/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni), per gli anni 2020-2022 (D.G. n. 6 del 09/01/2020), 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.

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (D.G. 265 del 2/10/2012). 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.

Da ultimo, 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 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", nonchè è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale.

*Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'Ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche normative ed alle modifiche organizzative approvate dall'Amministrazione. In particolare, vengono pubblicati e tempestivamente aggiornati:*

- *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sue sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza";*
- *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 oggetto di successive modifiche tra cui l'ultima con deliberazione di Giunta Comunale n. 395 del 29/10/2024.

## ***1.2 - 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;

La costituzione delle risorse decentrate, come si evince dalla tabella "A" allegata alla ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025, è avvenuta come segue:

- con determinazione del responsabile della U.O. Gestione economica e previdenziale Risorse Umane del 15 marzo 2025 n. 642 sono state costituite le risorse stabili per l'anno 2025 in via provvisoria per il personale dipendente e per il personale incaricato di elevata qualificazione.;

- con deliberazione di giunta comunale n. 455 del 25 novembre 2025 relativamente alle risorse variabili e facoltative del fondo del personale dipendente e titolare di incarico di EQ dell'anno 2025 nonché all'integrazione del fondo del personale dipendente di parte stabile ai sensi dell'articolo 14 comma 1-bis del D.L. 25/2025 di euro 806.077,64 per competenze di cui euro 294.774,00 per stabilizzazione risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera b) del CCNL 16/11/2022 ed euro 370.326,20 per stabilizzazione risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) del medesimo CCNL 16/11/2022 oltre ad euro 140.977,44 per nuove risorse.

L'ammontare complessivo del fondo soggetto ai limiti dell'anno 2025 del personale dipendente (pari a Euro 3.913.354,32), del personale titolare di incarico di elevata qualificazione (pari a Euro 410.215,94), di quello del personale dirigenziale (pari a Euro 830.959,21) nonché le risorse attribuite al trattamento economico accessorio del Segretario Generale (pari a Euro 66.544,40) ed il fondo dello straordinario pari a Euro 302.345,00, non superano complessivamente il fondo dell'anno 2016 per le medesime categorie di lavoratori quantificato in Euro 6.186.960,63. Infatti, il fondo del salario accessorio del 2025 essendo pari a complessivi Euro 5.523.418,87 risulta inferiore a quello dell'anno 2016 (pari a Euro 6.186.960,63) e pertanto viene rispettato il limite stabilito dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Tale dimostrazione è indicata nell'allegato A alla deliberazione di Giunta comunale del 25 novembre 2025 n. 455. Va precisato che la Corte dei Conti sezione autonomie nella delibera n. 17/2019, la Corte dei conti sezione controllo Regione Toscana nella delibera n. 277/2019, la Corte dei Conti sezione controllo per la Regione Puglia nella delibera n. 27/2019 nonché la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 16/2020 ammettono la quantificazione complessiva dei fondi al fine del rispetto del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

Precisato che anche per l'anno 2025 l'Amministrazione ha ritenuto di effettuare la decurtazione di cui all'articolo 1 comma 456 della L. n. 147/2013, pari a complessivi Euro 305.697,69 (di cui Euro 62.803,62 per riconduzione al Fondo dell'anno 2010 ed Euro 242.894,07, per cessazione dei dipendenti - pari al 4,27% del fondo dell'anno 2014) sulle risorse stabili del fondo per il personale dipendente anno 2020 ai sensi di quanto previsto dalla circolare n. 13 del 15 aprile 2016 del Ministero delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato portante ad oggetto: "Il Conto Annuale 2015 - rilevazione prevista dal titolo V del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165", come confermato nella circolare n. 19 del 27 aprile 2017 emessa dal medesimo dipartimento avente ad oggetto "Il conto annuale 2016 - Rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Si precisa che le economie del fondo stabile dell'anno 2024 di cui all'art. 80 comma 1 (ultimo periodo) CCNL 16/11/2022, risultano già certificate da parte dei Revisori dei Conti (vedi verbale n. 48 del 20 ottobre 2025 acquisito al prot. al n. 368884 in data 21 ottobre 2025), integrano le risorse variabili dell'anno 2025 del personale dipendente come risultanti dalla deliberazione di Giunta comunale n. 455/2025.

La tabella sottostante riassume la costituzione delle diverse voci del fondo in base al disposto di cui all'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 e, per le disposizioni tuttora vigenti in quanto non disapplicate, all'art. 67 del CCNL 21/5/2018, divise fra risorse stabili e variabili evidenziando la decurtazione permanente ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1 comma 456 legge n. 147/2013, nonché il rispetto dei vincoli previsti dall'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017. Sono indicate inoltre le nuove risorse di parte stabile inserite ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis del DL 25/2025.

DESCRIZIONE	IMPORTI in Euro
Risorse stabili anno 2025 costituite – importo unico consolidato art. 67 co. 1 CCNL 21/5/2018	3.409.268,86
RIA e assegni ad personam personale cessato entro l'anno 2023 – art. 79 co. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co 2 lett c) CCNL 21/5/2018	676.591,38
Incrementi PEO art. 79 co. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 2 lett. b) CCNL 21/5/2018 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 come da dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/5/2018 e delibera Sezione Autonomie 19/2018 e art. 11 D.L. 14/12/2018 n. 35 – c.d. Decreto Semplificazioni convertito in Legge 11/2/2019, n. 12)	97.333,34
Incremento art. 79 co. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 comma 2 lettera a) CCNL 21/5/2018 dal 2019 pari a Euro 83,20 x n. dip. in servizio al 31/12/2015 (n. 1113 unità t.i. + 84 unità t.d. come da nota ARAN 2008/2019 del 14/3/2019) (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 come da dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/5/2018 e delibera Sezione Autonomie 19/2018 e art. 11 D.L. 14/12/2018 n. 35 – c.d. Decreto Semplificazioni convertito in Legge 11/2/2019, n. 12)	99.590,40
Incremento art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 dal 2023 pari a Euro 84,50 x n. dip. in servizio al 31/12/2018 (n. 1175=n. 1101 unità t.i. + 74 unità t.d.) v. nota ARAN CFL 174 del 20/11/2022	99.287,50
Differenza incremento a regime per Cat/Peo al 1/1/2021 ex art. 79 comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022 dal 2023 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 ex art. 79 comma 6 CCNL 16/11/2022)	108.711,59
Differenza tra B3 accesso e B1 e tra D3 accesso e D1 per inquadramento in nuove aree dal 1/4/2023 ex art. art. 79 comma 1-bis CCNL 16/11/2022 come da nota ARAN CFL 175 del 6/12/2022 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 ex art. 79 comma 6 CCNL 16/11/2022) - quota per il periodo 1/4/23-31/12/2023-Importo a regime dall'anno 2024	132.852,72
Incremento risorse stabili ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis del D.L. 25/2025 conv. Legge n. 69 del 9/5/2025 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017). Tali risorse provengono dalla stabilizzazione delle risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 lettera b) del CCNL 16/11/2022 per Euro 294.774,00 e delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2025 per Euro 370.326,20 alle quali sono state aggiunte nuove risorse pari a euro 140.977,44 come da deliberazione di consiglio comunale n. 61 del 25/9/2025	806.077,64
Decurtazione permanente ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1 comma 456 legge n. 147/2013 effettuata sulla parte stabile del fondo-certificazione revisori 3/9/2015	-305.697,69
<b>Totale risorse stabili anno 2025 disponibili al netto della decurtazione permanente</b>	<b>5.124.015,74</b>
Importi una tantum frazioni RIA mens. residue ratei cessazioni 2024 (art.	3.346,93

79 co. 2 lett a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. d) CCNL 21/5/2018)	
Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 già art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 per compensi avvocatura per sentenze favorevoli ove il giudice ha dichiarato la compensazione delle spese	47.844,84
Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett b) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. h) CCNL 21/5/2018 ex art 15 c. 2 CCNL 1/4/1999	0,00
Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett c) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 5 lett. b) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 per Progetto S.U.N. 2025	80.000,00
Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 5 lett. b) CCNL 21/5/2018 già art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 per Progetto di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente	0,00
Risorse variabili di cui all'art. 43 L. 449/1997 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	5.358,88
Risorse variabili di cui all'art. 54 CCNL 14/9/2000 (art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. f) CCNL 21/5/2018)	2.000,00
Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo progettazione e innovazione art. 93 D.Lgs. 163/2006 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	(da quantificare)
Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. a) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo funzioni tecniche di cui all'art 113 D.Lgs. 50/2016 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	225.298,43
Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. a) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo funzioni tecniche di cui all'art. 45 D.Lgs. 36/2023 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	
Risorse variabili di cui di cui all'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. a) CCNL 21/5/2018 – incentivo recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 – delibera Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 18 del 30/9/2024)	(da quantificare)
Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 già art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – competenze avvocatura per sentenze ove il giudice ha condannato la controparte al pagamento delle spese (soccombenza) (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	90.189,19
Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 già art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo per soccombenza tributi (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	0,00 (da quantificare)

Economie fondo stabile anno precedente di cui all'art. 80 co. 1 ultimo periodo CCNL 16/11/2022 ex art. 68 co. 1 CCNL 21/5/2018 già art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	448.825,18
Economie fondo straordinario anno precedente di cui all'art. 79 co. 2 lett d) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. e) CCNL 21/5/2018 già art. 15 comma 1 lettera m) CCNL 1/4/1999 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	38.037,45
Compensi ISTAT-Rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche (in relazione all'entrata) (art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022) (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	17.766,32
Compensi ISTAT-Censimento permanente della popolazione (in relazione all'entrata) (art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022) (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017)	50.298,50
Incremento risorse variabili ex art. 79 comma 2 lettera c) CCNL 16/11/2022 a carico del bilancio 0.22% m.s. 2018 (art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022) quota dipendenti anno 2025	46.724,75
<b>Totale risorse variabili anno 2025 costituite</b>	<b>1.055.690,47</b>
Riconduzione al fondo dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	-0,00
<b>Totale risorse variabili anno 2025 disponibili (al netto della riconduzione di cui al D.Lgs. 75/2017)</b>	<b>1.055.690,47</b>
<b>Totale fondo anno 2025 al netto della decurtazione permanente di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 come modificato dalla L. 147/2013 nonché della riconduzione prevista dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017</b>	<b>6.179.706,21</b>

Va evidenziato che la costituzione del fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2025 è rispettosa dei principi di cui all'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e successivamente modificato dall'articolo 1, comma 456 della L. 27 dicembre 2013, n. 147, in quanto è stata applicata la decurtazione permanente di importo pari alla decurtazione operata nell'anno 2015. La costituzione del fondo del salario accessorio dell'anno 2025 è inoltre rispettosa del limite previsto dall'art. 23 del D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 in quanto:

- il fondo del personale dipendente dell'anno 2025, quello del personale incaricato di elevata qualificazione dell'anno 2025, nonché il fondo del personale dirigente e del Segretario Generale rispettano complessivamente il vincolo di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, in quanto le risorse soggette ai limiti del fondo del personale dipendente ammontano nell'anno 2025 complessivamente a Euro 3.913.354,32, quelle per il personale titolare di incarico di elevate qualificazioni ammontano a Euro 410.215,94, le risorse soggette ai limiti del fondo del personale dirigente ammontano a Euro 830.959,21 mentre quelle del Segretario Generale ammontano ad Euro 66.544,40 (come si evince dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 455 del 25/11/2025). La somma di tali importi non supera pertanto l'importo complessivamente stanziato nel 2016 per tali fini, quantificato in Euro 5.884.615,63 come si evince dal prospetto Allegato A della deliberazione di Giunta comunale n. 455 del 25/11/2025. Infatti, la somma complessiva di tutti i fondi dell'anno 2025 del salario accessorio risulta pari a euro 5.221.073,87 e risulta inferiore a quello del 2016 (pari a Euro 5.884.615,63). Si ricorda che il fondo dello straordinario non ha subito modifiche dal 1999;
- tale quantificazione complessiva dei fondi per il trattamento economico accessorio rispetta pertanto quanto stabilito dalla Corte dei conti nella delibera delle Sezioni autonomie n. 17/2019,

dalla Corte dei conti Sezione controllo Regione Toscana n. 277/2019, dalla Corte dei conti Sezione controllo per la regione Puglia n. 27/2019 e dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 10 giugno 2022;

- l'integrazione del fondo del personale dipendente di parte stabile ai sensi dell'articolo 14 comma 1-bis del D.L. 25/2025 pari ad euro 806.077,64 per competenze non soggiate ai vincoli di all'art. 23 del D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75;
- alla data attuale non è ancora nota la consistenza effettiva del personale dell'ente dell'anno 2025 pertanto, con un successivo atto, ove necessario, saranno adeguati i fondi del salario accessorio del personale dipendente, dirigente e titolare di incarico di elevata qualificazione dell'anno 2025, al disposto di cui all'art. 33 comma 2 ultimo periodo del D.L. n. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita) tenendo a riferimento le indicazioni contenute nelle circolari MEF - RGS Prot. n. 179877 del 01/09/2020 e Prot. n. 12454 del 15/01/2021 e nella deliberazione della Corte dei conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia n. 95 del 30 luglio 2020 e alle successive note interpretative di tempo in tempo adottate.

Relativamente al limite del fondo dell'anno 2025 del personale dipendente, si precisa che con successiva determinazione saranno quantificati gli incentivi per il recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145 che, come noto, risultano esclusi dal tetto di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 in ossequio alla legge di bilancio dell'anno 2018.

La contrattazione decentrata integrativa risulta rispettosa del disposto di cui all'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 che prevede che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa entro i limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, nonché dalle disposizioni legislative intervenute in materia ed è stata svolta con le procedure negoziali definite dai contratti collettivi nazionali. Inoltre, risulta rispettato il principio di cui all'articolo 40 comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001, in base al quale la contrattazione collettiva integrativa deve destinare la quota prevalente delle risorse variabili per incentivare l'impegno e la qualità della performance.

La destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a seguito della negoziazione avvenuta con la rappresentanza sindacale si caratterizza, come si evince dalla tabella "B" (allegata all'ipotesi di CCDI), per i seguenti aspetti:

a) destinazione delle risorse decentrate stabili al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo quali: indennità di comparto, indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 14/9/2000, indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 00-01 art. 6 CCNL 5/10/2001, indennità direzione e staff, somme per l'applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale ai sensi dell'art. 79 comma 1-bis del CCNL 16/11/2022, progressioni economiche all'interno delle aree, indennità di turno (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000), indennità di reperibilità, indennità condizioni di lavoro di cui agli artt. 70-bis del CCNL 21/5/2018 e 84-bis del CCNL 16/11/2022 e riferite ad attività comportanti disagio, rischio, maneggio valori, indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinate dall'art. 70-quinques comma 1 del CCNL 21/5/2018). Inoltre con le risorse decentrate stabili vengono finanziati i diversi istituti specifici del personale del Settore Polizia Locale e precisamente: indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinata dall'art. 56-quinques del CCNL 21/5/2018), indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinata dall'art. 56-sexies CCNL 21/5/2018) e indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinata dall'art. 70-bis CCNL 21/5/2018 per le attività disagiate di parte del Corpo della P.L.), incentivi collegati alla performance organizzativa e individuale c.d. incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dell'ente comprensivi anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022;

b) destinazione delle risorse variabili al finanziamento degli istituti aventi carattere di variabilità ed occasionalità, in modo coerente a quanto prevede il contratto collettivo nazionale di lavoro quali: incentivi

collegati alla performance organizzativa e individuale c.d. incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dell'ente comprensivi anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022, incentivo collegato alle performance (c.d. incentivo di produttività) relativo al progetto S.U.N. IV finanziato coi proventi di cui all'articolo 208 del C.D.S., incentivo ISTAT (per rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche), incentivo avvocatura (per soccombenza e compensate), incentivo notificazione atti di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, incentivo per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023; relativamente all'incentivo per soccombenza tributi di cui all'art. 15 D.Lgs. 546/1992 (in applicazione dell'art. 12, c. 1 lett. b) del D.L. n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996), e all'incentivo riferito al recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145 e all'incentivo per la progettazione e l'innovazione ex art. 93 D.Lgs. 163/2006 si precisa che tali emolumenti saranno determinati con un successivo atto gestionale e comunque tutti gli incentivi saranno liquidati in base ai regolamenti vigenti e alle loro modifiche di tempo in tempo adottate;

c) previsione di una somma da destinare all'incentivazione del personale impegnato nel conseguimento di obiettivi su progetti altamente innovativi o di produzione particolarmente impegnativa, individuati in sede di contrattazione decentrata o successivamente dal Segretario Generale/Direttore Generale e in caso di incompatibilità dal Dirigente competente in materia di sistemi incentivanti, in relazione alla normativa in essere, alla rilevanza dei progetti in base al programma di mandato, agli obiettivi operativi o gestionali o all'attività ordinaria, all'impatto che i progetti hanno sull'organizzazione, sull'utenza e/o sulla collettività, nonché all'eventuale vantaggio economico per l'ente;

d) previsione di impiego delle somme stanziare:

- ai sensi dell'articolo 14 comma 1-bis del D.L. 25/2025 di cui euro 30.000,00, vengono destinati in via permanente ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera u) del CCNL 16/11/2022 al fondo stabile dei titolari di elevata qualificazione (disciplina indicata al comma 32 dell'art. 1 dell'ipotesi di CCDI) e agli istituti premiali del personale dipendente (disciplina indicata al comma 34 dell'art. 1 dell'ipotesi di CCDI);
- ai sensi dell'articolo 79 comma 2 lettera d) del CCNL 16/11/2022 ex art. 67 comma 3 lettera e) del CCNL 21/5/2018 ossia i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL 1/4/1999, pari ad Euro 38.037,45 (competenze). Tali risorse risultano certificate dal Collegio dei revisori come da verbale n. 48 del 20 ottobre 2025, acquisito al prot. al n. 368884 in data 21 ottobre 2025;
- ai sensi dell'articolo 79 comma 3 del CCNL 16/11/2022 pari allo 0,22% del MS 2018 pari a Euro 46.628,49.

Le risorse di cui all'articolo 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022 pari a Euro 448.825,18 (competenze) quali economie della parte stabile del fondo dell'anno 2024 e precedenti, che, ai sensi del disposto contrattuale, devono essere portate in aumento delle risorse variabili del fondo 2025 integrano il fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2025 come si evince dalla DG 455/2025. Tali risorse risultano certificate dal Collegio dei revisori come da verbale n. 44 del 16 ottobre 2025, acquisito al prot. al n. 364525 in data 17 ottobre 2025.

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge e di contratto destinano al fondo ai sensi dell'art.79 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022 ex art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/5/2018, indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale dipendente, sono state quantificate in via previsionale in Euro 436.756,16 di cui euro 2.000,00 per le risorse di cui all'articolo 54 del CCNL 14/9/2000 in favore dei messi notificatori; euro 138.034,03 per compensi avvocatura (di cui Euro 47.844,84 per sentenze favorevoli con spese compensate ed Euro 90.189,19 per sentenze favorevoli con spese recuperate dalla parte soccombente), Euro 17.766,32 per incentivi ISTAT - rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche, Euro 50.298,50 per incentivi ISTAT – Censimento permanente della popolazione ed euro 225.298,43 incentivo funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023. A queste si aggiungono le risorse di cui all'articolo 43 della Legge 449/1997 pari a euro 5.358,88. Le diverse tipologie di risorse sopra indicate, sono ripartite secondo le modalità e i criteri previsti nei rispettivi regolamenti e CCDI in vigore presso l'Ente. Eventuali scostamenti che si dovessero manifestare rispetto alle somme indicate non comporteranno una

modifica del CCDI, in quanto trattasi di risorse che hanno una destinazione vincolata ai sensi dell'articolo 80, comma 2, lettera g) del CCNL 16/11/2022 e, come tali, verranno corrisposte ai beneficiari in base alle relative discipline, nel rispetto dei vincoli normativi in materia di contenimento delle spese di personale. Le parti hanno convenuto che tali risorse siano integrate delle ulteriori somme che dovessero confluire nel fondo della contrattazione integrativa in applicazione dell'articolo 43 della Legge 449/1997.

L'ipotesi di accordo disciplina anche, per le risorse relative all'annualità 2025 del progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, denominato S.U.N. IV anno 2025, finanziato ai sensi del comma 5 bis dell'articolo 208 del codice della strada con parte delle risorse derivanti dalle sanzioni pecuniarie; tale progetto, attivo dall'anno 2013, è stato più volte rinnovato e confermato per mezzo di deliberazioni di Giunta comunale sino al triennio 2020/2022. Da ultimo, con deliberazione di Giunta n. 517 del 29 dicembre 2022 è stato approvato il progetto per il triennio 2023/2025, definendone altresì le fasi, gli indicatori di risultato e la quantificazione delle risorse ad esso destinate, confermando le modalità di programmazione e di attuazione già previste per il progetto S.U.N. 2020/2022. Con deliberazione di Giunta comunale n. 131 del 23/4/2024 tale progetto è stato aggiornato per gli anni 2024 e 2025 limitatamente agli indicatori di risultato. Per l'anno 2025 per tale progetto di produttività vengono stanziati euro 80.000,00.

Inoltre, nella tabella "B" allegata all'ipotesi di CCDI 2025, è stata inserita una voce denominata "somma necessaria a finanziare i differenziali stipendiali dell'anno 2025 attribuiti con decorrenza 1/1/2023 (DD 3755 del 13 dicembre 2023) al personale a cui è stata sospesa la liquidazione sino all'esito del procedimento disciplinare in corso-quota anno 2024 accantonamento (somme impegnate con D.D. 642 del 15/3/2025)" assegnandole Euro 4.050,0 quali competenze. Per la medesima motivazione è stata inserita anche la voce denominata "somma necessaria a finanziare i differenziali stipendiali dell'anno 2025 attribuiti con decorrenza 1/1/2024 (DD 2756 del 29 ottobre 2024) al personale a cui è stata sospesa la liquidazione sino all'esito del procedimento disciplinare in corso-quota anno 2025 accantonamento (somme impegnate con DD 642 del 15/3/2025)" assegnando Euro 750,00 quali competenze. Nello specifico sono state accantonate nell'ambito del fondo per la contrattazione integrativa del personale dipendente di cui all'art. 79 comma 1 del CCNL 16 novembre 2022, anno 2025, le risorse economiche necessarie al finanziamento dei differenziali stipendiali (anno 2025), attribuiti con decorrenza 1/1/2023 e 1/1/2024, ad alcuni dipendenti dell'Ente a cui è stata sospesa la liquidazione del differenziale stipendiale (come stabilito con la DD 3755/2023 e con DD 2756/2024), sino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Le parti hanno altresì pattuito al comma 26 dell'art. 1 della precitata ipotesi di CCDI, che in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 30 comma 4 del CCDI normativo 22 settembre 2023 ove viene previsto che:

"... gli stanziamenti destinati dalla contrattazione decentrata al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, all'indennità di servizio esterno ed all'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale vengono complessivamente ed unitariamente destinati agli operatori del Corpo della Polizia locale. Pertanto, eventuali economie che si dovessero verificare rispetto a ciascuno degli stanziamenti specificamente destinati al finanziamento di taluna delle predette indennità potranno essere utilizzate per compensare l'eventuale costo eccedente delle altre.",

laddove i medesimi stanziamenti specificamente destinati dalla contrattazione decentrata al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, all'indennità di servizio esterno ed all'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale producessero nondimeno economie, queste dovranno essere prioritariamente utilizzate per finanziare l'indennità di turno del personale della Polizia locale, ove le risorse appositamente stanziate nella parte stabile del fondo per la contrattazione integrativa e destinate all'indennità di turno della Polizia locale non risultassero sufficienti.

Infine, nel caso in cui anche dopo l'applicazione del periodo precedente, gli stanziamenti destinati dalla contrattazione decentrata al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, all'indennità di servizio esterno ed all'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale presentassero ancora delle economie, queste andranno ad incrementare il budget dei compensi relativi alla performance (incentivo al merito ed alla produttività ordinario) del Corpo della Polizia locale e saranno ripartite fra il

personale del Corpo in base a quanto stabilito dal Comandante attraverso apposita relazione, nella quale dovranno essere formalizzati gli importi spettanti a ciascun operatore, tenendo conto dell'apporto quali-quantitativo fornito dal personale, con particolare riferimento all'attività prestata all'esterno.

Riassumendo, l'indennità di turno corpo P.L. art. 30 del CCNL 16/11/2022 (comprensiva dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000) dell'anno 2025 verrà finanziata col seguente ordine di priorità:

- 1) somma stanziata sulla parte stabile del fondo pari a euro 370.000,00;
- 2) eventuali economie sulla quota destinata al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, dell'indennità di servizio esterno e dell'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale (pari a complessivi euro 260.000,00);
- 3) somma stanziata sulla parte variabile del fondo pari a euro 60.000,00. Tale quota sarà finanziata con le risorse variabili di cui all'art. 80 c. 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022 (risorse stabili anno 2024 non spese e riportate sul fondo di parte variabile 2025. Nell'ipotesi in cui tali risorse non siano utilizzate per intero, la parte non utilizzata sarà destinata ad integrare i premi collegati alla performance di tutto il personale dipendente (c.d. produttività ordinaria).

Le parti hanno inoltre convenuto che qualora le risorse della parte stabile destinate all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 21/5/2018, all'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 22/5/2018 per il personale del corpo di Polizia Locale e all'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 21/5/2018, non fossero sufficienti a coprire l'intero fabbisogno annuale, si attingerà dalla voce delle risorse variabili destinate a tale finalità e quantificate in euro 5.000,00. Si è precisato che tale quota sarà finanziata con le risorse di cui all'articolo 80 c. 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022 (risorse stabili anno 2024 e retro non spese) e che in caso di parziale utilizzo le economie saranno destinate ai premi collegati alla performance c.d. incentivo di produttività dell'anno 2025 di tutto il personale.

I premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività sono corrisposti al personale dipendente in base ai contratti integrativi e alle metodologie vigenti e alle relative modifiche di tempo in tempo adottate.

All'articolo 1, comma 8 dell'ipotesi di CCDI viene stabilito che così come previsto dall'articolo 3, comma 17 del CCDI normativo 22 settembre 2023 e sue successive modifiche ed integrazioni, per l'anno 2025, il premio riferito alla performance organizzativa c.d. incentivo al merito e alla produttività (ordinario), riferito alla quota della performance organizzativa corrisposta al dipendente, viene ridotto di una somma corrispondente al 10% dell'importo dell'incentivo derivante da altre fonti incentivanti (incentivi ISTAT, progettazione, funzioni tecniche, avvocatura, messi notificatori, sponsorizzazioni, condono, incentivi finanziati con risorse comunitarie/europee/nazionali ...), nonché di incentivi specificamente correlati alla realizzazione di un progetto di cui al comma 14, del medesimo articolo 3 del CCDI 22/9/2023, al netto della franchigia annua pari a Euro 4.500,00. La medesima disposizione si applica ai titolari di posizione organizzativa/elevata qualificazione con riferimento alla retribuzione di risultato complessiva. Sono esclusi dagli abbattimenti di cui al presente comma, i compensi al personale della P.L. disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. n. 50/2017.

Resta inteso che, qualora un dipendente nel corso dell'anno 2025 percepisca incentivi correlati alla realizzazione dei progetti di cui al comma 14 dell'articolo 3 del CCDI 22/9/2023, nonché quelli previsti da altre forme incentivanti regolate da specifiche norme di legge o di contratto, ai fini dell'abbattimento dell'incentivo di produttività (ordinario) potrà beneficiare di una franchigia complessiva di Euro 4.500,00 che pertanto non deve intendersi riferita al singolo incentivo specifico.

All'articolo 1 comma 29 le parti hanno stabilito che a parziale modifica di quanto stabilito dall'articolo 8 del CCDI 23 novembre 2005 in materia di "Incentivi specifici per i dipendenti avvocati assegnati alla civica avvocatura ai sensi dell'art. 27 del CCNL per il personale dipendente sottoscritto in data 14/9/2000" e ad integrazione di quanto stabilito dall'articolo 14 del "Regolamento della avvocatura comunale e disciplina dei compensi professionali per i dipendenti e dirigenti avvocati di cui all'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n.

90" approvato con D.G. 149/2015 e sue successive modifiche ed integrazioni, i compensi professionali complessivamente erogati agli avvocati interni all'ente non possono essere corrisposti in misura superiore al trattamento economico complessivo annuo lordo (al netto dei compensi professionali) dell'anno di riferimento e non dell'anno precedente (come indicato nel CCDI 23/11/2005) e comunque entro il limite del 60% per gli incaricati di elevata qualificazione (EQ) e entro il tetto del 70% per i dipendenti nel caso di incentivi derivanti da sentenze favorevoli ove il giudice abbia dichiarato la compensazione delle spese di giudizio. Tale criterio è già stato applicato per omogeneità dall'anno 2019 e disciplinato nel CCDI economico 2024 sottoscritto in data 18/10/2024.

Inoltre, all'articolo 1 comma 30 è stato disciplinato che come previsto dall'articolo 45 comma 2 del CCNL 16/11/2022 durante i periodi di congedo obbligatorio per paternità di cui all'art. 27 bis del D.Lgs. 151/2001 spettano i premi correlati alla performance individuale. Ne consegue che il contenuto indicato alla lettera c) dell'articolo 3 comma 16 del CCDI normativo 22/9/2023 che testualmente dispone: "periodo di astensione obbligatoria per maternità ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001" è stato sostituito come segue: "periodo di astensione obbligatoria per maternità e paternità ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001".

All'articolo 1 comma 31 dell'ipotesi di CCDI le parti hanno stabilito che considerato che l'Amministrazione comunale ha attivato anche nell'estate 2025 (dall'1 al 28 luglio) i centri estivi comunali utilizzando il proprio personale dipendente (educativo ed insegnante) e precisato che l'Amministrazione valuta strategica e di alto valore l'attivazione di questo servizio, in accordo, si stabilisce di riconoscere al personale a tempo indeterminato con mansione di insegnante ed educatore, che ha fattivamente collaborato durante l'apertura delle 4 settimane di luglio dei centri estivi comunali, un incentivo economico – quale premio collegato alle performance – che si aggiunge alla quota generale del cd. incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dell'ente, nella misura di euro 20 giornalieri, pro-capite, da corrispondere al docente/educatore per i giorni di effettivo servizio svolto nel periodo dal 1/7 al 28/7/2025, a condizione che la prestazione giornaliera resa sia pari a quella richiesta e che la valutazione dell'anno 2025 del personale beneficiario del precitato incentivo sia positiva, ossia pari almeno al 70% del punteggio massimo conseguibile (non si terrà conto degli altri criteri previsti per la corresponsione del premio collegato alla performance di tutto il personale dipendente). Qualora i dipendenti che hanno lavorato nei centri estivi comunali non abbiano maturato nell'anno 2025 il monte ore sufficiente per essere valutati, per questi, ai fini della corresponsione dell'ulteriore incentivo di produttività, si terrà conto della valutazione dell'anno 2024 (o precedente). Nell'ipotesi in cui l'ammontare complessivo destinato a tale finalità come indicato nella tabella B non sia utilizzato per intero, la parte non utilizzata sarà destinata ad integrare i premi collegati alla performance di tutto il personale dipendente (c.d. produttività ordinaria) dell'anno 2025.

All'articolo 1 comma 32 le parti hanno stabilito, ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lettera u) del CCNL 16/11/2022, e conformemente alle indicazioni interpretative fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con propria circolare prot. n. 175706 del 27/06/2025, di incrementare stabilmente dall'anno 2025 e per gli anni successivi, il fondo storico e stabile delle risorse di cui all'articolo 17 c. 6 del CCNL 16/11/2022 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione) pari a complessivi Euro Euro 410.215,94 quali competenze oltre oneri conto ente, con le risorse di cui all'art. 14 comma 1-bis del Decreto legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69, stanziato con D.G. 455 del 25/11/2025, per un ammontare di euro 30.000,00 (quali competenze oltre oneri conto ente) per finanziare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di Elevata qualificazione del Comune di Rimini.

Tale integrazione del fondo del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione sarà ripartita fra retribuzione di posizione e di risultato con la medesima percentuale utilizzata per il budget storico di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL 21/5/2018 e ribadito all'articolo 17 comma 6 del CCNL 16/11/2022. Quindi, salvo diversa disposizione, l'85% verrà destinato alla retribuzione di posizione e il 15% alla retribuzione di risultato.

Il fondo complessivo stabile e consolidato del salario accessorio del personale titolare di Elevata Qualificazione (EQ) dall'anno 2025 ammonta ad Euro 440.215,94 (dato da 410.215,94+30.000,00) quali competenze, oltre ad oneri c-Ente. Alla predetta somma, per l'anno 2025, si aggiungono le risorse di cui all'articolo 79 comma 3 del CCNL 16/11/2025 pari a Euro 3.350,00 destinate a retribuzione di risultato.

In ultimo, le parti hanno stabilito:

- al comma 33: in continuità con quanto stabilito dall'art. 3 del CCDI normativo 13 dicembre 2023, anche per l'anno 2025 viene confermata la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore per il personale impegnato nella turnazione, a seguito di servizi erogati per più di 10 ore giornaliere e organizzati in più turni. I servizi interessati sono indicati al precitato articolo 3 comma 2 del CCDI 13/12/2023
- al comma 34: che gli incrementi del fondo del salario accessorio del personale dipendente ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis del Decreto legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69, già stanziati per l'anno 2025 in Euro 140.977,44 e le ulteriori risorse che verranno stanziate dall'amministrazione nell'anno 2026 saranno destinate ad incentivare il merito e saranno destinate ad aumentare stabilmente il fondo della retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarico di E.Q. (Elevata Qualificazione), le nuove tipologie di incarico di specifiche responsabilità di cui all'articolo 7 del CCDI normativo sottoscritto in data 22/9/2023 e sue successive modifiche ed integrazioni, le progressioni economiche all'interno delle aree entro il limite massimo stabilito dalla Corte dei Conti Toscana – Sentenza 288/2020, ad aumentare le indennità condizioni di lavoro di cui all'art- 70-bis CCNL 21/5/2018 entro il tetto previsto dall'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022 e sue successive modifiche ed integrazioni conseguenti all'entrata in vigore del nuovo CCNL 2022-2024, nonché gli incentivi relativi alla performance organizzativa e individuale;
- al comma 35: è stato dato conto dell'informatizzazione della scheda di valutazione in sostituzione di quella cartacea a partire dall'anno 2025.

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

Sulla base dell'ipotesi di CCDI di ripartizione delle risorse decentrate, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

istituti contrattuali finanziati con risorse stabili	destinate 2025	costituite 2025
indennità di comparto 2004 art. 33 CCNL 2004 (dip. ruolo e non ruolo) (utilizzo vincolato)	613.000,00	
indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 14/9/2000	61.000,00	
indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 00-01 art. 6 CCNL 5/10/2001	63.000,00	
indennità direzione staff	12.500,00	
progressioni economiche all'interno delle aree: somma necessaria per finanziare le progressioni economiche attribuite fino al 1/1/2024 al personale in servizio nell'anno 2025 comprensiva degli	2.383.795,54	

incrementi a regime in base al nuovo CCNL 16/11/2022 (utilizzo vincolato) e		
somme per applicazione nuovo sistema di classificazione professionale - art. 79 comma 1-bis CCNL 16/11/2022 (quota consolidata dall'anno 2024 euro 132.852,72)		
somma necessaria a finanziare i differenziali stipendiali dell'anno 2025 attribuiti con decorrenza 1/1/2023 (DD 3755 del 13 dicembre 2023) al personale a cui è stata sospesa la liquidazione sino all'esito del procedimento disciplinare in corso-quota anno 2025 accantonamento (somme impegnate con DD 642 del 15/3/2025)	4.050,00	
somma necessaria a finanziare i differenziali stipendiali dell'anno 2025 attribuiti con decorrenza 1/1/2024 (DD 2756 del 29 ottobre 2024) al personale a cui è stata sospesa la liquidazione sino all'esito del procedimento disciplinare in corso-quota anno 2025 accantonamento (somme impegnate con DD 642 del 15/3/2025)	750,00	
progressioni economiche all'interno delle aree: nuove progressioni con decorrenza 1/1/2025- ammontare complessivo dei differenziali stipendiali	280.000,00	
indennità turno corpo P.L. art. 30 CCNL 16/11/2022 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000)	370.000,00	
indennità turno altri servizi diversi dalla P.L. art. 30 CCNL 16/11/2022 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000)	70.000,00	
indennità reperibilità art. 24 CCNL 21/5/2018	20.000,00	
indennità di servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022	222.000,00	
indennità di funzione art. 97 CCNL 16/11/2022	24.000,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022 (per attività comportanti condizioni di disagio) del personale del Settore Polizia Locale	14.000,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022 - per attività comportanti condizioni di disagio del personale (con esclusione del personale della P.L.)	13.820,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022- per attività comportanti rischio	26.000,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022 - per attività comportanti maneggio valori	7.000,00	
indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022	210.000,00	
compensi al personale della P.L. disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017	0,00	
inquadramento contrattuale area vigilanza (le somme pari a Euro 11.180,00 sono già state eliminate in sede di costituzione delle risorse decentrate)	0,00	
trasferimento permanente dall'anno 2025 di una somma stabile del fondo dei dipendenti sul fondo stabile del personale titolare di elevata qualificazione di cui all'art. 17 comma 6 del CCNL 16/11/2022 (ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera u) CCNL 16/11/2022)	30.000,00	

premi correlati alla performance anno 2025 - cd. incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dell'ente (tempo indeterminato, determinato, distacco sindacale art. 39 CCNL 2004) - quota riferita alla performance organizzativa e a quella individuale comprensiva anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022 (finanziato con le risorse stabili di cui all'art. 14 comma 1 bis del D.L.25/25 (di cui ex art. 79 comma 2 lettera b) e c) pari a 665.100,20)	699.100,20	
<b>totale risorse decentrate stabili destinate/costituite</b>	<b>5.124.015,74</b>	<b>5.124.015,74</b>
<b>istituti contrattuali finanziati con risorse variabili</b>	<b>destinate 2025</b>	<b>costituite 2025</b>
incentivo ISTAT - art. 70-ter CCNL 21/5/2018 per rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche	17.766,32	
incentivo ISTAT - art. 70-ter CCNL 21/5/2018-Censimento permanente della popolazione	50.298,50	
indennità di ordine pubblico prevista dall'art. 10 del D.P.R. 147/90 (da quantificare) (*)		
incentivo recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145 (da quantificare) (*)		
incentivo per la progettazione e l'innovazione art. 93 D.Lgs. 163/2006 (da quantificare) (*)		
incentivo per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e incentivi alle funzioni tecniche art. 45 del D.Lgs. 36/2023	225.298,43	
incentivo avvocatura (Euro 47.844,84 per incentivo art. 27 CCNL 14/9/2000 a carico del bilancio dell'ente in quanto il giudice ha compensato le spese + Euro 90.189,19 per incentivo art. 27 CCNL 14/9/2000 rimborsati dalla parte soccombente)	138.034,03	
Incentivo soccombenza tributi (D.Lgs. 546/1992 art. 15) (da Quantificare) (*)		
incentivo notificazione atti art. 54 CCNL 14/9/2000	2.000,00	
premi correlati alla performance e nello specifico incentivo di produttività per obiettivo annuale	60.000,00	
incentivo di produttività relativo al progetto S.U.N. 2025 finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del C.d.S. (progetto istituito con D.G. 52/2013 e da ultimo prorogato con 517/2022 e aggiornato con D.G.131 del 23/4/2024)	80.000,00	
Integrazione premio correlato alla performance anno 2025 per il personale docente ed educativo del Comune di Rimini che ha lavorato nei centri estivi comunali nel mese di luglio 2025 (20 euro al di pro-capite)	23.000,00	
indennità turno corpo P.L. art. 30 CCNL 16/11/2022 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000) - quota che verrà utilizzata successivamente alle disponibilità della parte stabile del fondo ed alle eventuali economie delle poste stabili del fondo destinate ad indennità di servizio esterno, funzione e condizioni di lavoro della PL indicate nella parte stabile del fondo	60.000,00	
indennità di servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022, indennità di funzione art. 97 CCNL 16/11/2022, indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 CCNL 16/11/2022 (per attività comportanti disagio) del personale del Settore Polizia Locale - quota che verrà utilizzata successivamente a quelle indicate sulla parte stabile del fondo	5.000,00	
premi correlati alla performance anno 2025 - cd. incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dell'ente (tempo indeterminato, determinato, distacco sindacale art. 39 CCNL 2004) - quota riferita alla performance organizzativa e a quella individuale comprensiva anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022-quota che si aggiunge a quella di parte	394.293,19	

stabile		
<b>totale risorse decentrate variabili destinate/costituite</b>	<b>1.055.690,47</b>	<b>1.055.690,47</b>
<b>totale risorse decentrate stabili e variabili destinate/costituite</b>	<b>6.179.706,21</b>	<b>6.179.706,21</b>

(\*) l'importo sarà quantificato con successivo atto gestionale e sarà automaticamente destinato a tale finalità

**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;**

L'accordo decentrato ha valenza annuale per quanto riguarda la destinazione delle somme disponibili del fondo 2025. Relativamente al trasferimento permanente di euro 30.000,00 dal fondo stabile dei dipendenti a quello stabile degli incaricati di EQ, effettuato in sede di contrattazione ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera u) del CCNL 16/11/2022, si precisa che questo ha valenza anche per gli anni futuri.

Con il presente accordo le parti hanno altresì convenuto di apportare alcune modifiche al CCDI normativo sottoscritto in data 22/09/2023, nei seguenti termini:

- relativamente all'indennità per specifiche responsabilità, le parti hanno stabilito 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 precitato art. 7 del CCDI normativo 22/9/2023;
- in deroga a quanto previsto dall'articolo 18 comma 1 del CCDI normativo 22 settembre 2023 e sue s.m.i. limitatamente all'anno 2025, il limite massimo individuale di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Consiglio Comunale e Commissioni Consiliari Dipartimentali) e per i dipendenti che svolgono le funzioni di autista per i predetti organi, è elevato a 250 ore;
- a parziale modifica di quanto stabilito dall'articolo 8 del CCDI 23 novembre 2005 in materia di "Incentivi specifici per i dipendenti avvocati assegnati alla civica avvocatura ai sensi dell'art. 27 del CCNL per il personale dipendente sottoscritto in data 14/9/2000" e ad integrazione di quanto stabilito dall'articolo 14 del "Regolamento della avvocatura comunale e disciplina dei compensi professionali per i dipendenti e dirigenti avvocati di cui all'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90" approvato con D.G. 149/2015 e sue successive modifiche ed integrazioni, i compensi professionali complessivamente erogati agli avvocati interni all'ente non possono essere corrisposti in misura superiore al trattamento economico complessivo annuo lordo (al netto dei compensi professionali) dell'anno di riferimento e non dell'anno precedente (come indicato nel CCDI 23/11/2005) e comunque entro il limite del 60% per gli incaricati di elevata qualificazione (EQ) e entro il tetto del 70% per i dipendenti nel caso di incentivi derivanti da sentenze favorevoli ove il giudice abbia dichiarato la compensazione delle spese di giudizio. E' stato anche specificato che tale criterio è già stato applicato per omogeneità dall'anno 2019 e disciplinato nel CCDI economico 2024 sottoscritto in data 18/10/2024;
- in continuità con quanto stabilito dall'art. 3 del CCDI normativo 13 dicembre 2023, anche per l'anno 2025 viene confermata la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore per il personale impegnato nella turnazione, a seguito di servizi erogati per più di 10 ore giornaliere e organizzati in più turni. I servizi interessati sono indicati al precitato articolo 3 comma 2 del CCDI 13/12/2023;

**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 compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale). Relativamente ai premi correlati alla performance, c.d. incentivo al merito e alla produttività, di cui all'articolo 3 del CCDI normativo sottoscritto il 22 settembre 2023 e sue successive modifiche ed integrazioni è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance. Non spetta alcun incentivo qualora la valutazione della performance individuale dell'anno di riferimento risulti inferiore a 7/10 e tale quota andrà ad economia di bilancio.

Pertanto, ai sensi di quanto disposto dalla contrattazione nazionale e dalla legislazione in materia, il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività del personale ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa. La vigente metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, modificata da ultimo con D.G. n. 308 del 26 settembre 2023, risulta rispettosa dei principi di selettività e meritocrazia previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 (come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74).

Anche per l'anno 2025 la distribuzione delle risorse accessorie destinate ai premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività riferito al progetto di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'ente (produttività ordinaria) avverrà secondo la disciplina adottata dall'ente con deliberazione di Giunta Comunale del 26 settembre 2023, n. 308 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate, nonché in base a quanto definito nel CCDI normativo 22 settembre 2023 e sue successive modifiche ed integrazioni. In relazione al parametro 'peso di differenziazione in base alla categoria' le parti hanno precisato che verrà presa in considerazione la categoria contrattuale posseduta al 31/12/2025.

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale dipendente di cui all'articolo 79 comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21 maggio 2018), indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale dipendente, quali l'incentivo per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93 commi 7-bis e 7-ter del D.Lgs. n. 163/2006, l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, l'incentivo alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36 del 31 marzo 2023, l'incentivo ISTAT, i compensi avvocati, l'incentivo per soccombenza tributi, l'incentivo per il recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145, nonché le eventuali ulteriori attività previste da specifiche disposizioni di legge che l'ente intenderà disciplinare successivamente alla sottoscrizione del CCDI in menzione, sono ripartite e liquidate dai dirigenti responsabili secondo le modalità e i criteri previsti nei rispettivi regolamenti e CCDI in vigore presso l'Ente e alle loro modifiche di tempo in tempo adottate.

- e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni economiche all'interno delle aree – 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);**

Lo schema di CCDI considerato, all'articolo 1 comma 10 prevede per l'anno 2025 che al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi è attribuita la progressione economica all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022. Lo stanziamento di risorse per finanziare le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 ossia per finanziare i differenziali stipendiali nell'importo pro-capite stabilito dalla tabella A allegata al CCNL 16/11/2022, a far data dall'1/1/2025 è stato definito in sede di contrattazione in Euro 280.000,00.

Tale budget sarà ripartito tra ogni Dipartimento o struttura di massima dimensione, nonché fra il gruppo degli incaricati di elevata qualificazione dell'Ente, in proporzione al prodotto tra il costo economico di ogni passaggio ed il numero di dipendenti aventi diritto nell'ambito dei dipartimenti/strutture autonome/Gruppo E.Q. Si precisa che per ogni dipartimento/struttura autonoma saranno redatte tre graduatorie:

- una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione della progressione economica/ differenziale stipendiale dei dipendenti che appartengono all'area degli operatori esperti (ex categoria B e B3);
- una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione della progressione economica/ differenziale stipendiale dei dipendenti che appartengono all'area degli istruttori (ex categoria C);
- una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione della progressione economica/ differenziale stipendiale dei dipendenti che appartengono all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D e D3), escludendo dalla presente graduatoria i dipendenti titolari di incarico di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa).

Si ribadisce che il personale titolare di incarico di elevata qualificazione verrà inserito in un'unica graduatoria di ente.

Le parti hanno stabilito che per la selezione riferita all'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree avente decorrenza 1° gennaio 2025 i dipendenti assegnati alla U.O.A. Avvocatura civica non titolari di incarico di elevata qualificazione, dato l'esiguo numero degli stessi, siano inseriti nelle graduatorie del Dipartimento Risorse.

I requisiti di accesso al sistema delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 con decorrenza 1° gennaio 2024, nonché i criteri per la formulazione delle graduatorie e l'assegnazione del differenziale stipendiale sono definiti dal CCDI 22 settembre 2023 e sue s.m.i. e dal regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 26 settembre 2023, n. 308, con la precisazione che non partecipano alla selezione all'1/1/2025 i dipendenti che a tale data risultano collocati in aspettativa ai sensi dell'articolo 68 del D.Lgs. 165/2001 nonché ai sensi dell'articolo 81 del D.Lgs. 267/2000.

Relativamente alla selezione avente decorrenza 1/1/2025 (e per quelle successive all'1/1/2025), si precisa che le giornate di assenza ingiustificata, ai sensi dell'articolo 9-quinquies del D.L. 22/4/2021 n. 52 (convertito in Legge n. 87 del 17/6/2021), così come inserito dall'articolo 1, comma 6, del D.L. 21 settembre 2021, n. 127, non sono considerate servizio utile a tutti gli effetti e pertanto le stesse non verranno conteggiate né ai fini della determinazione dei 24 mesi nella posizione economica/differenziale stipendiale

alla data di decorrenza della progressione economica all'interno delle aree (requisito di accesso), né ai fini della quantificazione dell'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, né ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio nell'ente, né ai fini della quantificazione della presenza ordinaria in servizio. Stessa cosa dicasi per i periodi di sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 4-ter del D.L. 1° aprile 2021, n. 44, convertito in L. 28 maggio 2021 n. 76.

Le parti concordano che le somme non utilizzate in ciascuna graduatoria di area e di dipartimento/struttura autonoma, nonché quella di Ente degli incaricati di E.Q. in quanto lo stanziato fosse insufficiente a coprire integralmente il costo di un ulteriore passaggio, andranno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno 2025 ai sensi dell'articolo 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022.

Si precisa infine che, qualora un dipendente venga ammesso alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'1/1/2025 con riserva, in quanto alla predetta data risulta in corso a suo carico un procedimento disciplinare, nel caso in cui il procedimento disciplinare venga chiuso con la comminazione di una sanzione superiore alla multa prima dell'adozione dell'atto dirigenziale che individua i beneficiari dei differenziali stipendiali aventi decorrenza 1/1/2025, il precitato dipendente verrà escluso dalla graduatoria.

La medesima disposizione si applica anche in caso di estinzione del rapporto di lavoro o di interdizione perpetua dai pubblici uffici pronunciata mediante sentenza penale di condanna ai sensi degli artt. 29 e 32-quinquies del codice penale.

Il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree viene rispettato in quanto elemento preponderante per la collocazione in graduatoria è rappresentato dalla valutazione e nello specifico dalla media delle ultime tre valutazioni disponibili antecedenti la data dell'attribuzione della progressione economica (1/1/2025), mentre l'esperienza maturata nel medesimo profilo ha un peso nettamente più basso e comunque il peso di questi due fattori rispettano il dettato contrattuale definito all'art. 14 comma 2 lettera e) del CCNL 16/11/2022. Infatti all'articolo 4 comma 7 del CCDI normativo 22/9/2023 con riferimento al peso complessivo dell'esperienza professionale maturata, rispetto al punteggio totale assegnabile a ciascun dipendente nella selezione è stato stabilito che lo stesso non possa superare l'8.3% (7% per la selezione all'1/1/2023) nelle selezioni delle aree degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori e non può superare il 5,7% (4.8% per la selezione all'1/1/2023) nelle graduatorie dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Considerando che dall'anno 2023 alla valutazione può essere assegnato un punteggio massimo pari a 100 punti (dato dalla media delle ultime tre valutazioni) e all'esperienza professionale dei dipendenti inquadrati nelle aree degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori può essere assegnato un punteggio massimo pari a 9 punti mentre all'esperienza professionale dei dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione può essere assegnato un punteggio massimo di 6 punti. Ne consegue che:

- per i dipendenti inquadrati nelle aree degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori la valutazione pesa almeno per un 91,74% (dato da 100/109) e l'esperienza professionale pesa al massimo 8,26% (dato da 9/109);
- per i dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione la valutazione pesa per almeno un 94,43% (dato da 100/106) e l'esperienza professionale pesa al massimo 5,66% (dato da 6/106);

➤ Le somme destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree/differenziali stipendiali con decorrenza 1/1/2025 coprono solo il 31.85% del valore economico dei differenziali stipendiali a cui concorrono tutti i dipendenti in possesso dei requisiti alla medesima data del 1/1/2025. Pertanto, *vengono rispettate le indicazioni dell'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 150/2009* circa la selettività delle procedure e il numero limitato dei dipendenti che conseguono il differenziale stipendiale come anche ribadito dalla Circolare n. 23 del 14 maggio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato avente ad oggetto "Rilevazioni previste dal titolo V del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Istruzioni in materia di Relazione allegata al Conto Annuale (anno 2023) e Monitoraggio anno 2024", nonché la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. DFP-22327-P del 27/03/2024 in cui viene stabilito che possono conseguire la progressione economica all'interno delle aree al massimo il 50% degli aventi diritto.

- 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.**

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità, nonché di esodo del personale verso enti pubblici o privati che erogano retribuzioni più redditizie, 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 al potenziamento di alcuni servizi. L'integrazione del fondo del salario accessorio del personale dipendente di euro 806.077,64 disposta ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis del D.L. 25/25 (di cui euro 665.100,20 proveniente da trasferimento di risorse della parte variabile del fondo ed euro 140.977,44 da nuove risorse) ha consentito di valorizzare maggiormente il personale, includendo anche il personale titolare di incarico di elevata qualificazione) con performance migliori.

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

Nessuna.

Il dirigente

Dott. Alessandro Bellini

(documento firmato digitalmente)