

**Comune di Rimini**Dipartimento Risorse
Ufficio Sistemi IncentivantiPiazza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541/704961-704971-704952
www.comune.rimini.it
e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

Rimini, 5 dicembre 2025

Al Collegio dei Revisori

e, p.c. Dirigente
Settore Ragioneria Generale
Dott. William Casanova“ Responsabile
U.O. Programmazione, bilancio e fiscale
Dott.ssa Francesca Angelini
LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'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

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette "l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 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" sottoscritta in data 5 dicembre 2025.

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

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

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

Data di sottoscrizione		5 dicembre 2025
Periodo temporale di vigenza		Dal 1° gennaio 2026 per il triennio 2026-2028 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia
Composizione della delegazione trattante		<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"> - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CGIL, FP CISL, FPL UIL <p>Tutte le organizzazioni sindacali erano presenti all'incontro e hanno firmato l'accordo. Non era presente all'incontro e pertanto non ha sottoscritto l'accordo l'organizzazione sindacale CSA</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Rimini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Viene disciplinato nuovamente l'istituto delle Specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 in precedenza disciplinato dall'art. 7 del CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto in data 22/9/2023. In particolare, la presente contrattazione decentrata disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 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 dalla disciplina prevista al precitato articolo 1; - art. 2: disposizioni finali.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva

		<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. n.127 del 12/04/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. n. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. n. 198 del 06/08/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. n. 190 del 15/07/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. n. 120 del 31/03/2015 e successiva modifica D.G. n. 208 del 16/06/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. n. 70 del 13/03/2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. n. 84 del 28/03/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. n. 22 del 30/01/2018 e successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2019-2021 (D.G. n. 11 del 15/01/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni), per gli anni 2020-2022 (D.G. n. 6 del 09/01/2020), per gli anni 2021-2023 (D.G. n. 3 del 12/01/2021 e sue successive modifiche ed integrazioni) e per gli anni 2022-2024 (D.G. n. 15 del 18/01/2022 e sue successive modifiche ed integrazioni). Successivamente, in osservanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il quale prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, con D.G. n. 31 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2023-2025, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza. Con D.G. n. 30 del 30/01/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2024-2026, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance. In ultimo con D.G. n. 19 del 30/01/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2025-2027, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance.</p>
--	--	---

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

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

Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.lgs. 33/2013. L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, la programmazione delle azioni per la trasparenza non è più oggetto di un autonomo documento, ma costituisce apposita sezione del Piano Anticorruzione, che pertanto dal 2017 ha assunto la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

In tal senso, con Deliberazione di Giunta Comunale del 2/10/2012, n. 265 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale del 29 gennaio 2015, n. 20 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2016, n. 37 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2017, n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2018, n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2019, n. 26 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 23/03/2021 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 26/04/2022 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024.

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

		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p><i>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013, come successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Sono stati inoltre potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", nonchè è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale.</i></p> <p><i>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:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sue sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza";</i> • <i>Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e componenti dell'Organismo di valutazione.</i>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>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.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28/12/2010 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 395 del 29/10/2024.</p>		

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

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

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

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

In data 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 il quale ha ridefinito la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella di cui ai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Le materie sottoposte al sistema delle relazioni sindacali della contrattazione sono state ridefinite nuovamente nell'art. 7 dell'ipotesi di CCDI relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto in data 3/11/2025 e al comma 4 lettera f) è stata prevista la contrattazione per disciplinare i "criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022".

In data 22 settembre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini per il triennio 2023-2025, adeguato alle nuove disposizioni introdotte dalla contrattazione nazionale 16/11/2022. In tale CCDI 22/9/2023, all'articolo 7 sono stati disciplinati i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del precitato CCNL 16/11/2022 in ossequio a quanto disposto dall'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL 16/11/2022.

Nell'ottica di garantire una maggiore appetibilità dell'impiego pubblico locale, l'articolo 14 comma 1-bis del D.L. 14 marzo 2025 n. 25 (convertito in Legge 9 maggio 2025, n. 69), cd "Sblocca stipendi" ha apportato una significativa innovazione nel sistema retributivo del pubblico impiego locale, prevedendo la possibilità per Regioni, Province, Città Metropolitane e Comuni di incrementare, già dall'anno 2025, il fondo delle risorse decentrate del personale dipendente (ad eccezione di quello dirigenziale), in deroga ai limiti imposti dall'art. 23 comma 2 del Dlgs. 75/2017 (che limita lo stanziamento delle risorse entro il tetto del fondo del 2016). La disposizione, dunque, consente (non impone!) agli enti locali di incrementare gli stanziamenti dei fondi per la contrattazione integrativa del personale dipendente (fondo di parte stabile) entro alcuni limiti, a patto di rispettare alcuni parametri di virtuosità e le griglie di spesa. Attraverso un incremento di spesa strutturale, l'obiettivo del "Sblocca stipendi" è quello di ridurre il divario retributivo dei dipendenti delle Funzioni Locali con i dipendenti della Pubblica Amministrazione centrale e quindi di rendere più attrattivo il lavoro pubblico locale, migliorandone il trattamento economico e contrastando così l'esodo del personale verso altre amministrazioni.

Il provvedimento è una risposta diretta alla difficoltà dei Comuni di trattenere dipendenti qualificati e specializzati a causa di stipendi inferiori rispetto ad altre amministrazioni e rispetto al settore privato.

In questi ultimi anni il Comune di Rimini registra un trend crescente di "fuga" di personale specializzato verso altre Amministrazioni, che corrispondono trattamenti economici nettamente superiori a quelli degli enti locali.

Per attrarre e trattenere le migliori professionalità è dunque fondamentale che il Comune possa offrire miglioramenti retributivi al proprio personale dipendente, in modo da poter avvicinare, se non raggiungere, i trattamenti economici riservati ai dipendenti dello Stato e degli enti pubblici nazionali.

Considerato che l'amministrazione in sede di costituzione delle risorse variabili del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2025, ha stanziato con D.G. in data 25 novembre 2025 n. 455, ai sensi dell'articolo 14 comma 1-bis del D.L. 25/25, nuove risorse per euro 140.977,44 oltre alla traslazione delle risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 lettere b) e c) sulla parte stabile per euro

665.100,2 (sempre per competenze oltre oneri contro ente) risulta necessario modificare la disciplina normativa di alcuni istituti fra cui quello delle specifiche responsabilità, inserendo fra i beneficiari dell'incentivo quelle figure che all'interno dell'ente risultano dei punti di riferimento per i Settori nonché i dipendenti a cui è assegnato formalmente il ruolo di Coordinatore pedagogico dei Servizi Educativi e scolastici e i dipendenti a cui è assegnato formalmente il ruolo di Coordinatore dell'Area Anziani, dell'Area Disabili/Adulti, dell'Area Minori e dell'Area Categorie Svantaggiate dei servizi sociali.

Pertanto, l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta al fine di disciplinare dall'anno 2026 nuove fattispecie di incarico di specifica responsabilità.

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

Articolo 1: 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 dal testo scaturito dalla nuova contrattazione collettiva decentrata integrativa

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 dalla disciplina prevista al precitato articolo 1.

Con la presente disposizione vengono confermate le precedenti fattispecie previste dall'art. 7 del CCDI 22/9/2023 e le medesime modalità di attribuzione dell'incarico e inoltre ne vengono individuate delle nuove in linea con quanto previsto dall'art. 84 CCNL 16 novembre 2022 (che nell'ipotesi di CCNL 2022-2024 sottoscritto in data 3/11/2025 non subisce modifiche).

In particolare, le parti hanno istituito 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;
- b) incarichi che comportano l'esercizio dei compiti e delle responsabilità afferenti ai ruoli di Coordinatore pedagogico dei Servizi educativi e scolastici;
- c) incarichi che comportano l'esercizio dei compiti e delle responsabilità afferenti ai ruoli di Coordinatore dell'Area Anziani, dell'Area Disabili/Adulti e dell'Area Minori dei Servizi sociali.

Le parti hanno concordato altresì:

- che l'indennità correlata agli incarichi di specifiche responsabilità di cui al comma 12, lettera a) del nuovo articolo 7 possa essere quantificata, previa graduazione dell'incarico stesso in applicazione dei criteri di cui al successivo comma 15, 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 12 sia quantificata in euro 3.000,00 annui;

- che la misura della ~~indennità da riconoscere~~ **indennità da riconoscere** per compensare l'esercizio degli incarichi di specifiche responsabilità di cui alla lettera c) del citato comma 12 sia quantificata in euro 4.000,00 annui.

Vengono altresì individuati i criteri di graduazione del compenso di cui al comma 12 lettera a), il procedimento di attribuzione dell'incarico nonché l'importo annuo massimo erogabile. Viene inoltre stabilito che l'indennità riferita a queste nuove fattispecie sia liquidata in quote mensili del dodicesimo e i nuovi 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 nuovo articolo.

Articolo 2: disposizioni finali

L'articolo stabilisce che il CCDI in questione si applica dal 1/1/2026 e tale nuova disciplina sarà recepita 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.

In sede di prima applicazione, il termine del 31 dicembre previsto al comma 19 dell'articolo 1 è posticipato di 6 mesi

*

Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009.

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

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

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

Il CCDI in oggetto sostituisce l'articolo 7 del CCDI 22/9/2023 secondo le decorrenze espressamente indicate all'articolo 2 del testo contrattuale.

- 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;**

Il CCDI non disciplina incentivi correlati alla performance individuale ed organizzativa, ma unicamente l'istituto contrattuale delle specifiche responsabilità.

Gli incentivi correlati alla performance – premi al merito e alla produttività rimangono disciplinati dal CCDI 22/9/2023.

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

Il CCDI non detta disposizioni in merito alle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 che rimangono disciplinate dal CCDI 22/9/2023.

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

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di integrare e modificare il CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto il 22 settembre 2023, con riferimento all'istituto contrattuale delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 successivamente confermato dall'ipotesi di CCNL 2022-2024 sottoscritta in data 3/11/2025.

L'ipotesi di CCDI in esame, pertanto, cerca di remunerare specifici ruoli caratterizzati da funzioni di coordinamento in campo sociale e pedagogico nonché l'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.

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

Nessuna.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", ridefinisce i criteri generali per l'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (disciplina non modificata dall'ipotesi di CCNL 2022-2024 sottoscritta in data 3/11/2025).

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

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

Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 comma 7 del CCNL 16 novembre 2022 e all'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001, nonché di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette 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" sottoscritta in data 5 dicembre 2025.

Cordiali saluti.

COMUNE DI RIMINI	I
"Riproduzione Cartacea di documento Firmato Digitalmente ai sensi artt 20 e 22 Dl 82/2005"	
Protocollo N.0433156/2025 del 05/12/2025 'Class. ' 001.006001 Firmatario: ALESSANDRO BELLINI Documento Principale	

Il Capo Dipartimento Risorse

dott. Alessandro Bellini
(documento firmato digitalmente)

COMUNE DI RIMINI	I
"Riproduzione Cartacea di documento Firmato Digitalmente ai sensi artt 20 e 22 Dl 82/2005"	
Protocollo N.0433156/2025 del 05/12/2025 'Class. ' 001.006001 Firmatario: ALESSANDRO BELLINI Allegato N.1 : ipotesi CCDI normativo-modifica art 7 ccdi 23-25 specifiche responsabilita 5-12-25FirmeWord.pdf	

COMUNE DI RIMINI

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

In data 5 dicembre 2025, presso la residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale per la stipula dell'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, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Delegazione trattante di parte datoriale

Per il presidente: Segretario Generale Diodorina Valerino

Il Capo Dipartimento Risorse: F.to dott. Alessandro Bellini

Delegazione trattante di parte sindacale

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

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

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

R.S.U. F.to Vergine M.

R.S.U. F.to Berretta C.

R.S.U. F.to Zavatta D.

R.S.U. Nanni M.

R.S.U. Balducci S.

R.S.U. Frisoni D.

R.S.U. Marchetti D.

R.S.U. Cordani L.

R.S.U. Semprini L.

R.S.U. Villani A.

R.S.U. Vitali C.

R.S.U. 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.

COMUNE DI RIMINI	I
"Riproduzione Cartacea di documento Firmato Digitalmente ai sensi artt 20 e 22 Dl 82/2005"	
Protocollo N.0433156/2025 del 05/12/2025 'Class. ' 001.006001 Firmatario: ALESSANDRO BELLINI Allegato N.1 : ipotesi CCDI normativo-modifica art 7 ccdi 23-25 specifiche responsabilita 5-12-25FirmeWord.pdf	

C.S.A.

**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**

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 ricorrano le motivazioni indicate al comma 2 o euro 4.000,00 qualora ricorrano 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 socio-sanitari 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 séguito riportati.

Incarico tipologia M: essere punto di riferimento del Settore

		punteggio	punteggio max	punteggio minimo
competenze specialistiche richieste	comuni per l'area e profilo professionale ricoperto	10	30	10
	superiori allo standard per l'area e profilo professionale ricoperto	20		
	elevate 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		
	abituamente complesse	10		
Tempo necessario per interscambiabilità (tempo necessario affinché il sostituto 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 trasmettere 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

Per il presidente: Segretario Generale Diodorina Valerino

Il Capo Dipartimento Risorse: F.to dott. Alessandro Bellini

Delegazione trattante di parte sindacale

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

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

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

R.S.U. F.to Vergine M.

R.S.U. F.to Berretta C.

R.S.U. F.to Zavatta D.

R.S.U. Nanni M.

R.S.U. Balducci S.

R.S.U. Frisoni D.

R.S.U. Marchetti D.

R.S.U. Cordani L.

R.S.U. Semprini L.

R.S.U. Villani A.

R.S.U. Vitali C.

R.S.U. 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.