

# COMUNE DI RIMINI

## **Verbale di sottoscrizione definitiva del 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**

Premesso che:

- in data 5 dicembre 2025 è stata sottoscritta l'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;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 55 in data 9 dicembre 2025 ha rilasciato il prescritto parere (acquisito al protocollo generale dell'Ente al n. 435381 in data 9/12/2025) previsto ai sensi dell'articolo 8 comma 7 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001;
- la Giunta comunale con propria deliberazione in data 11 dicembre 2025, n. 494, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte datoriale o, in mancanza, il componente effettivo della delegazione trattante di parte pubblica (Capo Dipartimento Risorse), alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 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.

In data 15 dicembre 2025, presso la Residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2025 e di applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera u) del CCNL 16/11/2022, nel testo già firmato in data 5 dicembre 2025, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

### Delegazione trattante di parte datoriale

Il presidente: Segretario Generale      F.to Diodorina Valerino

### Delegazione trattante di parte sindacale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL

CGIL F.P. F.to Giacomini O.

CISL F.P. F.to Bernardi G.

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

C.S.A.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 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.**

Con riferimento alla disciplina legislativa, contrattuale e agli atti assunti in materia di costituzione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, le risorse decentrate dell'anno 2025 sono destinate secondo il disposto dell'articolo 1.

**Art. 1**

1. L'importo complessivo del fondo è destinato a ciascuna voce di salario accessorio secondo gli importi previsti specificamente nella tabella "B" allegata.

2. La ripartizione e destinazione garantisce la corresponsione del trattamento economico nei limiti e nelle modalità contrattualmente previste in sede nazionale e in sede decentrata per: indennità di comparto; progressione economica all'interno delle aree (somme necessarie per finanziare le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali attribuite fino al 1/1/2024 al personale in servizio nell'anno 2025 tenendo conto anche degli incrementi previsti dal nuovo CCNL 16/11/2022 e le ulteriori progressioni all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2025 come stabilito all'articolo 1 comma 10); differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 conseguenti all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione come stabilito dall'art. 79 comma 1-bis del CCNL 16/11/2022; premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, cosiddetto incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dell'ente, comprensivo anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022; incentivo collegato alla performance (c.d. incentivo di produttività) relativo al progetto SUN IV 2023-2025 per le attività relative all'anno 2025 (così come previsto con D.G. in data 29 dicembre 2022 n. 517, successivamente aggiornata con D.G. 131 del 23/4/2024), finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada; integrazione premi collegati alla performance per il personale docente ed educativo del Comune di Rimini che ha lavorato nei centri estivi nel mese di luglio 2025; indennità educatori asilo nido art. 31 CCNL 14/9/2000 e indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 2000/2001 art. 6 CCNL 5/10/2001 (scuola materna e asilo nido); indennità condizioni di lavoro per attività comportanti maneggio valori, rischio e disagio; indennità di turno (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000, nonché dei compensi di cui all'art. 30 comma 5 lett. d) del CCNL 16/11/2022), indennità di funzione e indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo della Polizia Locale, indennità di reperibilità; incentivo ISTAT; incentivo per

soccombenza tributi (in applicazione dell'art. 12, c. 1 lett. b) del D.L. n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996) e incentivo recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145, previsti dall'art. 80 comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022; compensi per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93 commi 7-bis e 7-ter del D.Lgs. 163/2006; compensi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50; incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36; incentivo avvocatura (per sentenze favorevoli con spese compensate e con spese a carico della parte soccombente); incentivo notificazione atti di cui all'art. 54 CCNL 14 settembre 2000; indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 e ogni altro incentivo/indennità non già esplicitato nella tabella "B" allegata al presente accordo.

3. Le parti prendono atto della disposizione del Capo Dipartimento risorse prot. 338385 del 29 settembre 2023 avente ad oggetto "Modalità applicative istituti contrattuali del salario accessorio" e alle sue successive ed eventuali modifiche di tempo in tempo adottate.

4. Le eventuali somme aggiuntive scaturenti dall'applicazione della disciplina riferita all'articolo 43 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997, come specificato dall'articolo 4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, sono utilizzate in base ai criteri approvati con deliberazione della Giunta Comunale del 18 marzo 2003, n. 136. L'Amministrazione si impegna ad incentivare l'utilizzo di questo strumento.

Alla data di costituzione e rideterminazione del fondo delle risorse decentrate (25 novembre 2025) le risorse di cui all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 ammontano ad Euro 5.358,88; nella tabella "B" allegata al presente accordo le precitate risorse risultano conglobate nella voce riferita ai premi correlati alla performance - cd. incentivo al merito ed alla produttività (performance organizzativa ed individuale). Eventuali incrementi della predetta quota integreranno il fondo della contrattazione integrativa e per le ulteriori somme non sarà necessario riaprire la contrattazione integrativa in quanto tali risorse saranno ripartite in base alla vigente disciplina regolamentare.

5. Le parti si danno reciprocamente atto che nella costituzione del fondo delle risorse decentrate il salario di anzianità è stato quantificato nel rispetto di quanto disposto dall'art. 67 comma 2 lettera c) del CCNL 21/5/2018 (- art. 79 comma 1 lettera a) del CCNL 16/11/2022) relativamente all'incremento stabile per un ammontare complessivo di Euro 676.591,38 e, nel rispetto del comma 3 lettera d) del medesimo articolo 67 del CCNL (- art. 79 comma 1 lettera a) del CCNL 16/11/2022), le frazioni di risparmi del personale cessato nell'anno 2024 andranno ad incrementare la parte variabile dell'anno 2025 per un ammontare complessivo di Euro 3.346,93, mentre le quote annue della RIA anno 2025 del personale cessato nell'anno 2023 vanno ad incrementare il fondo stabile dall'anno 2025, come risulta dalla tabella allegata alla deliberazione di Giunta Comunale del 25 novembre 2025, n. 455 (allegato B).

6. 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. Relativamente al parametro 'peso di differenziazione in base all'area di inquadramento' si specifica che verrà presa in considerazione l'area di inquadramento posseduta al 31.12 dell'anno 2025. Tale istituto (premio correlato alla performance – c.d. incentivo al merito e alla produttività) sarà finanziato sia con le risorse stabili sia con quelle variabili.

7. Il progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana – S.U.N. IV (2023-2024-2025) Settore Polizia Locale approvato con D.G. n. 517 del 29 dicembre 2022, e successivamente aggiornato con D.G. 131 del 23/4/2024, in continuità con il progetto istituito con D.G. 52/2013, è finanziato anche per l'anno 2025 con gli stanziamenti di cui all'articolo 79, comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022 così come definiti dall'art. 98 comma 1 lettera c) del medesimo CCNL 16/11/2022 (già art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999) e nello specifico con i proventi di cui all'articolo 208 del Codice della Strada, per un ammontare complessivo pari a Euro 80.000,00 così come quantificato con deliberazione di Giunta comunale n. 455/2025. I compensi individuali di produttività riferiti al presente progetto, spettanti al personale a tempo indeterminato appartenente al Corpo della Polizia Locale con profilo caratteristico che partecipano al potenziamento dei servizi di controllo connessi alla sicurezza urbana e stradale, nonché dei servizi notturni, saranno liquidati:

- in relazione all'apporto qualitativo e quantitativo di ciascun componente il gruppo di lavoro e in relazione al raggiungimento dei risultati complessivamente attesi, così come indicati nel progetto;
- a conclusione dei due intervalli temporali, previsti per il 31 luglio e il 31 dicembre 2025 (primo e secondo step dell'anno 2025 del progetto SUN 2023-2025 approvato con D.G. del 29 dicembre 2022 n. 517 e sue s.m.i.), previa relazione dettagliata del Comandante del Corpo della Polizia Locale indicante i risultati complessivamente conseguiti. Per le due fasi previste (31 luglio e 31 dicembre) la produttività (premi collegati alla performance) sarà liquidabile nella sua interezza nel caso in cui si raggiunga almeno il 90% degli obiettivi prefissati. Qualora il raggiungimento degli obiettivi, nei diversi periodi temporali, sia compreso fra il 70% e l'89% dei risultati attesi, il compenso individuale per tutto il personale coinvolto nel progetto sarà proporzionalmente ridotto. Nel caso in cui non si raggiunga almeno il 70% dei risultati attesi, non potrà essere erogato alcun compenso. Il costo massimo liquidabile per un servizio notturno svolto dal gruppo di lavoro standard [5 operatori, di cui 3 appartenenti all'area degli istruttori (ex categoria C) che operano su strada ed uno appartenente all'area degli istruttori (ex categoria

C) che opera nella centrale radio, coadiuvati da un dipendente appartenente all'area dei funzionari (ex categoria D)] non può superare, in caso di positivo raggiungimento degli obiettivi, euro 400,00.

L'ammontare destinato al predetto progetto risulta indicato nella tabella "B". Le somme non utilizzate nell'esercizio finanziario per parziale raggiungimento dei risultati complessivamente attesi, o per l'eventuale sospensione del progetto per volontà dell'Ente, saranno acquisite al bilancio dell'Ente.

Nella Relazione sulla performance dell'anno 2025 si darà conto dei risultati conseguiti per l'anno di riferimento nell'ambito del progetto S.U.N. IV (2023-2024-2025)-anno 2025. Anche per il progetto SUN 2023-2025 relativo all'anno 2025 il pagamento dell'incentivo in menzione riferito all'ultimo step (agosto-dicembre 2025) avverrà a conclusione del ciclo di gestione della performance dell'anno di riferimento, ovvero a seguito della validazione della Relazione sulla performance da parte del Nucleo di valutazione e della sua approvazione da parte dell'organo politico. In quell'occasione verranno effettuati gli opportuni conguagli relativamente alle quote di incentivo già liquidate.

8. Così come previsto dall'articolo 3, comma 17 del CCDI normativo 22/09/2023 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) corrisposto 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, incentivi tributi, 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 22/09/2023, al netto della franchigia annua pari a Euro 4.500,00. La medesima disposizione si applica ai titolari di incarichi di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa) con riferimento alla retribuzione di risultato complessiva. Sono esclusi dagli abbattimenti di cui al presente comma i compensi al personale della Polizia Locale 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 normativo 22/09/2023, nonché quelli previsti da altre forme incentivanti regolate da specifiche norme di legge o di contratto, ai fini dell'abbattimento del premio riferito alla performance organizzativa c.d. 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.

9. Nell'allegata tabella "B" nella colonna "risorse stabili 2025" è indicata la somma necessaria per finanziare le progressioni economiche/livelli differenziali attribuiti fino all'anno 2024 al personale in

servizio nell'anno 2025, escluso quindi il personale cessato ovvero il personale transitato in altra area di inquadramento ex categoria, il cui ammontare rimane disponibile per le risorse decentrate stabili.

10. Le parti convengono di stanziare per l'anno 2025 risorse per finanziare progressioni economiche all'interno delle aree, di cui all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022, aventi decorrenza 1/1/2025, per un importo complessivo pari a 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:

- a) 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);
- b) 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);
- 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 convengono di stabilire 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 2025, 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, convenendo, al riguardo le parti, 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), in analogia con quanto già fatto per la selezione all'1/1/2022, 1/1/2023 e 1/1/2024, 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.

Con riferimento all'attribuzione del punteggio riferito all'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, le parti danno atto che si terrà conto anche degli eventuali periodi di servizio svolti presso il Comune di Rimini a tempo determinato nel quinquennio precedente alla data del 1° gennaio 2025, purché prestati nel medesimo profilo di inquadramento posseduto dal dipendente alla data di decorrenza della progressione economica, in analogia con quanto previsto dai requisiti di accesso alla selezione.

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 2026 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.

11. Per i dipendenti in distacco sindacale per l'intero orario di lavoro: a) l'incentivo previsto dall'articolo 80 comma 2 lettere a) e b) del CCNL 16/11/2022 è attribuito, in forza dell'articolo 39 del CCNL 22/1/2004, qualora il dipendente in distacco sindacale sia in possesso nell'anno di riferimento



del periodo di servizio minimo per essere valutato (pari a 430 ore), in base al sistema vigente e comunque l'incentivo è proporzionato alla prestazione resa presso il Comune di Rimini. La Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza n. 26908/2024 del 16 ottobre 2024 ha stabilito che i premi correlati alla performance sono illegittimi in caso di distacco sindacale a tempo pieno; quindi in tal caso (distacco sindacale a tempo pieno) non spettano i precitati incentivi; b) la partecipazione alla progressione economica all'interno delle aree in forza dell'articolo 39 del CCNL 22/1/2004 è consentita, fatti salvi i requisiti di accesso al sistema previsto per il restante personale, in base alla disciplina vigente.

12. Le risorse decentrate variabili sono integrate con le risorse:

- di cui all'articolo 79 comma 2 lettera d) del CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 comma 3 lettera e) del CCNL 21/5/2018 - già art. 15 comma 1 lettera m) del CCNL 1/4/1999) ossia i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL 1/4/1999, dell'anno 2024 pari ad Euro 38.037,45 (competenze) – certificazione del collegio dei Revisori in data 16 ottobre 2025, verbale n. 44, acquisita al prot. n. 364525 del 16/10/2025;
- di cui all'articolo 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022 (ex art. 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL 21/5/2018 - già art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999) pari a Euro 448.825,18 (competenze) quali economie della parte stabile del fondo dell'anno 2024 e retro che, ai sensi del disposto contrattuale, devono essere portate in aumento delle risorse variabili del fondo 2025. Tali risorse risultano già certificate dal Collegio dei Revisori dell'ente con verbale n. 48 in data 20 ottobre 2025 (nota acquisita al protocollo generale in data 21 ottobre 2025 al n. 368884);
- di cui all'art. 79 comma 3) del CCNL 16/11/2022 per un ammontare pari allo 0,22% del M.S. 2018 quantificate in euro 46.724,75 a favore del fondo del salario accessorio del personale dipendente ed in euro 3.350,00 a favore del fondo delle elevate qualificazioni.

13. Le risorse decentrate variabili sono costituite con la previsione di una somma ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. c) del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 98, comma 1, lett. c) del medesimo CCNL 16/11/2022 quantificate in Euro 80.000,00 da destinare al Corpo di Polizia Locale per incentivare il progetto S.U.N. IV per l'intero anno 2025, che saranno liquidate in base ai criteri ed ai vincoli previsti dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 517/2022 e sue s.m.i..

14. Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 saranno finanziate per l'anno 2025 con le risorse stabili per l'importo indicato nella tabella "B". 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 precitato art. 7 del CCDI normativo 22/9/2023.

15. Le parti, in attuazione delle disposizioni dettate dall'articolo 3, comma 14, 3° periodo del CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto il 22 settembre 2023 e sue s.m.i., stabiliscono di destinare una somma pari a € 60.000,00 per compensare i dipendenti impegnati nel conseguimento di obiettivi riferiti a specifici progetti dell'anno 2025 altamente innovativi o di produzione particolarmente impegnativa. Il calcolo dell'incentivo individuale (premi correlati alla performance) per ciascun dipendente coinvolto nei progetti è sviluppato in misura direttamente proporzionale alla fascia di presenza ordinaria effettiva, alla valutazione della prestazione dell'anno 2025, all'area (ex categoria) di inquadramento e al grado di coinvolgimento, fermi restando i requisiti di accesso ai premi collegati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività ordinaria, previsti dalla vigente metodologia di valutazione, nonché dal CCDI normativo 22 settembre 2023 e sue s.m.i., ovvero:

- presenza ordinaria effettiva in servizio pari almeno a 600 ore (per i contratti a part time e per il personale in comando/assegnazione temporanea/convenzione presso il nostro ente, il cui rapporto di lavoro è stato attivato o cessato in corso d'anno, il limite di 600 ore è proporzionato alla percentuale di tempo lavorato, ferma restando, per i dipendenti in comando/assegnazione temporanea/convenzione, la presenza in servizio per almeno due mesi nell'anno solare);
- valutazione della prestazione pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile (almeno 70 punti);
- assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento del progetto;
- per il solo personale a tempo determinato: almeno 1600 ore di presenza effettiva ordinaria nel biennio precedente. Tale requisito non è richiesto per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro e per il personale in comando/convenzione presso il nostro ente.

I predetti progetti da incentivare verranno individuati 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 degli stessi nell'ambito degli obiettivi del programma di mandato, agli obiettivi operativi o gestionali o all'attività ordinaria, all'impatto che il progetto ha sull'organizzazione, sull'utenza e/o sulla collettività, nonché all'eventuale vantaggio economico per l'Ente. La scelta dovrà essere comunicata anche alle rappresentanze sindacali. Le risorse destinate a compensare i dipendenti impegnati in tali progetti sono previste distintamente nella tabella "B" alla voce "premi correlati alla performance e nello specifico incentivo di produttività obiettivo annuale".

16. Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge e di contratto destinano al fondo delle risorse decentrate del personale dipendente di cui all'ex art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21/5/2018 confluite fra le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. a), sono state quantificate in via previsionale in Euro 431.397,28 e risultano suddivise come segue: Euro 17.766,32 per incentivi ISTAT – Rilevazione

prezzi/rilevazioni statistiche, Euro 50.298,50 per incentivo ISTAT – Censimento permanente della popolazione, Euro 47.844,84 per compensi avvocatura art. 27 CCNL 14/9/2000 per sentenze favorevoli in cui il giudice ha compensato le spese, oltre ad Euro 90.189,19 per compensi avvocatura art. 27 CCNL 14/9/2000 per sentenze favorevoli in cui il giudice ha condannato la controparte al pagamento delle spese (soccombenza) ed euro 225.298,43 incentivo funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023, mentre risultano ancora da quantificare gli incentivi per soccombenza tributi (in applicazione dell'art. 12, c. 1 lett. b) del D.L. n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996), gli incentivi anti-evasione IMU-TARI art. 1 comma 1091 L. n.145/2018, nonché l'incentivo alla progettazione di cui al D.Lgs. n. 163/2006. I predetti incentivi saranno liquidati 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 ai regolamenti in corso di adozione. Eventuali scostamenti (ossia gli incrementi di alcune poste) che si dovessero manifestare rispetto alle somme indicate successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, non comporteranno una modifica del presente contratto, 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. Tali risorse sono integrate con le somme di cui al precedente comma 4).

17. Le parti danno atto che le somme costituite nella tabella “allegato A” risultano rispettose del principio di contenimento delle risorse dei fondi per il salario accessorio del personale, dettato dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75. Tale norma prevede che “l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”. Come si evince dalla tabella "allegato A" allegata al fondo del salario accessorio dell'anno 2025 costituito con D.G. n. 455/2025 la somma dei fondi del salario accessorio del personale dipendente, titolare di incarico di elevata qualificazione, dirigenziale e del Segretario Generale, al netto delle risorse non soggette a limite, nonché del fondo per lo straordinario, non è superiore alla somma complessiva dei predetti fondi dell'anno 2016 in ossequio a quanto stabilito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie, n. 17/2019, dalla Corte dei Conti Sezione di controllo per la regione Toscana n. 27/2019, dalla Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione Puglia n. 27/2019 e dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 18 del 28 giugno 2021 e n. 25 del 10 giugno 2022. Le parti danno atto che risulta rispettato il principio di cui all'articolo 40 comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001, in base al quale la contrattazione collettiva integrativa ha destinato la quota prevalente delle risorse variabili per incentivare l'impegno e la qualità della performance. Risulta anche rispettato il disposto di cui all'articolo 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 che stabilisce che la contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili (al netto degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di Legge) ai trattamenti

economici riferiti ai premi correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, ai compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/9/2000, all'indennità di turno, all'indennità di reperibilità, alle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 e art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, all'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84, all'indennità di funzione di cui all'art. 97 ed all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del medesimo CCNL, e specificatamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

18. L'incentivo di produttività a favore dei messi notificatori di cui all'articolo 54 del CCNL 14/9/2000 indicato in tabella "B" è quantificato in via previsionale e solo con la definizione degli incassi dell'anno di riferimento sarà quantificato l'ammontare preciso e ridefinito il fondo dell'anno 2025. La liquidazione avverrà in base ai criteri e principi stabiliti nel CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto il 22 settembre 2023 e sue successive modifiche ed integrazioni.

19. 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), è elevato a 250 ore.

20. Le somme di parte stabile non utilizzate nell'esercizio finanziario 2025 sono conservate e portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, secondo il disposto dell'art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022.

21. Le parti danno atto che le somme costituite nella tabella "allegato A" potranno subire modifiche in relazione alle effettive condizioni di costituzione e che tali modifiche saranno portate a conoscenza delle rappresentanze sindacali. Le eventuali modifiche della costituzione del fondo che non sono collegate ad una destinazione vincolata avranno effetto esclusivamente sulla quota relativa ai premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dipendente. Le economie del fondo stabile dell'anno 2024 di cui all'art. 80 comma 1 (ultimo periodo) del CCNL 16/11/2022, certificate dal Collegio dei Revisori in Euro 448.825,18, integrano le risorse variabili dell'anno 2025 e sono destinate per euro 60.000,00 all'indennità di turno del corpo di P.L. di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022 (comprensiva dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000). Tale quota verrà utilizzata successivamente a quella indicata nella parte stabile del fondo, nonché ai residui che si genereranno sugli stanziamenti specificamente destinati dalla contrattazione decentrata 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. Nell'ipotesi in cui tali risorse (euro 60 mila)

non siano utilizzate per intero, la parte non utilizzata sarà destinata ai premi collegati alla performance c.d. incentivo di produttività dell'anno 2025 di tutto il personale.

22. Le parti danno atto che eventuali economie che si dovessero verificare in sede di liquidazione degli istituti finanziati con risorse variabili (che non hanno una destinazione vincolata) andranno ad incrementare il fondo dei premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dipendente dell'anno 2025 (premi correlati alla performance individuale e organizzativa).

Nella tabella "B" allegata, la voce "Premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dell'ente" (finanziata sia con risorse stabili sia con risorse variabili) è comprensiva della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022. Tale maggiorazione verrà quantificata e liquidata in base a quanto stabilito dall'art. 3 comma 13 del CCDI 22/09/2023 e sue s.m.i. e dalla metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con D.G. n. 308/2023 e alle sue successive modifiche ed integrazioni.

23. Gli eventuali incentivi anti-evasione IMU-TARI di cui all'art. 1 co. 1091 della L. n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) che saranno stanziati per l'anno 2025 saranno liquidati al gruppo di lavoro coinvolto in base al regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 431 del 30 dicembre 2019 e successivamente modificato con Deliberazione di Giunta comunale n. 322 del 6 settembre 2022, nonché in base alle loro modifiche di tempo in tempo adottate. Il precitato incentivo soggiace ai limiti e vincoli di cui all'art. 3 comma 17 del CCDI 22/09/2023 (e sue successive modifiche ed integrazioni) e all'art. 8 comma 5 del medesimo CCDI.

Anche gli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, nonché i compensi per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 92 all'articolo 93 commi 7-bis e 7-ter del D.Lgs. 163/2006 dell'anno 2025 saranno liquidati al gruppo di lavoro coinvolto in base a quanto stabilito dall'articolo 8 del CCDI normativo 22/9/2023 e agli specifici regolamenti e soggiacciono ai limiti e vincoli di cui all'art. 3 comma 17 del CCDI 22/09/2023 (e sue successive modifiche ed integrazioni).

24. Il presente contratto decentrato integrativo, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio aventi carattere di certezza e continuità finanziati con la parte stabile del fondo, è valido e quindi produrrà i suoi effetti fino alla sottoscrizione del prossimo CCDI che ne definirà, per l'anno di riferimento, i nuovi importi.

Le parti danno atto inoltre che la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente dell'anno 2025, se necessario, sarà adeguata ai sensi dell'art. 33 co.2 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019 in base al quale "il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito

all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018" e del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) attuativo dell'art. 33 co.2 del D.L. n. 34/2019, in vigore dal 20 aprile 2020, in cui si precisa che "in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018". Pertanto, nel caso di adeguamento, si provvederà all'aggiornamento del fondo senza la necessità di riaprire la contrattazione decentrata integrativa annuale. Le eventuali modifiche della costituzione del fondo che non sono collegate ad una destinazione vincolata saranno destinate ai premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dipendente e comunque la nuova destinazione sarà indicata nel provvedimento gestionale che ridefinisce il fondo del salario accessorio dell'anno 2025. Allo stesso modo, eventuali integrazioni del fondo degli incaricati di elevata qualificazione andranno ad incrementare la quota destinata alla retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2025 come indicato sull'atto di integrazione del fondo. Di tali provvedimenti sarà data informazione alla delegazione trattante di parte sindacale.

25. Relativamente al trattamento accessorio del personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), titolare di incarico di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa) di cui all'art. 16 del CCNL 16/11/2022, e nello specifico la retribuzione di posizione e di risultato, si precisa che anche per l'anno 2025, come definito nel CCDI per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione sottoscritto in data 16 marzo 2023, alla retribuzione di posizione è destinato l'85% del fondo di cui all'art. 17 c. 6 del CCNL 16/11/2022 costituito con D.G. n. 455/2025 (allegato C). Ne consegue che alla retribuzione di risultato è assegnata la quota del 15% del fondo consolidato a cui andrà ad aggiungersi la quota riferita all'eventuale adeguamento del fondo degli incaricati di elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nonché le risorse di cui all'art. 79 comma 3 del CCNL 16/11/2022 (pari a Euro 3.350,00) che, ai sensi della nota ARAN prot. 1832 del 24/2/2023, possono essere destinate solamente alla retribuzione di risultato. In ossequio al parere ARAN CFL123 si stabilisce che eventuali economie che si dovessero verificare sulla quota della retribuzione di posizione dell'anno 2025, saranno destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del medesimo personale e saranno liquidate col sistema stabilito dal CCDI 16 marzo 2023. Si precisa che la retribuzione di risultato spetta ai titolari di incarico di E.Q. che hanno una presenza effettiva in servizio (effettivamente timbrata e registrata) pari ad almeno 600 ore (escludendo quindi tutti i motivi di assenza).

26. In aggiunta a quanto stabilito dall'art. 30 comma 4 del CCDI normativo 22 settembre 2023 ove viene stabilito 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.”,

le parti convengono che, 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 stanziare 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 dell'anno 2025 (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 CCNL16/11/2022 (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 variabili 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) dell'anno 2025.

27. Nella tabella “B” allegata 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 2025 accantonamento (somme impegnate con DD 642 del 15/3/2025)” assegnando Euro 4.050,00 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;

28. 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. Tale quota sarà finanziata con le risorse di cui all’articolo all’art. 80 c. 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022 (risorse stabili anno 2024 non spese). Nell’ipotesi in cui tali risorse non siano utilizzate per intero, la parte non utilizzata sarà destinata ai premi collegati alla performance c.d. incentivo di produttività dell’anno 2025 di tutto il personale, fermo restando quanto stabilito al comma 26.

29. 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, si precisa che 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.

30. 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" viene sostituito come segue: "periodo di astensione obbligatoria per maternità e paternità ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001".

31. 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, le parti stabiliscono 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 di cui al presente comma, si terrà conto della valutazione dell'anno 2024 (o precedenti se mancante il 2024). 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.

32. Le parti, 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, stabiliscono 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 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,

stanziare con D.G. n. 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 incarico 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 conto 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.

Si dà atto che il regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 86, in data 21 marzo 2023, dovrà essere rivisto dall'anno 2026, previo confronto di cui all'art. 5 del CCNL 16/11/2022, inserendo specifici fattori di valutazione che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ogni posizione, nonché dell'ampiezza e del contenuto delle funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma dei provvedimenti finali a rilevanza esterna, coerentemente a quanto stabilito dal futuro CCNL relativo al personale del comparto delle Funzioni locali 2022-2024 sottoscritto in via provvisoria in data 3/11/2025. Ne consegue che, per remunerare adeguatamente le posizioni caratterizzate da elevata complessità, rilevanza delle responsabilità e la delega dei poteri di firma, verrà utilizzato l'intero range della retribuzione di posizione attualmente stabilito dall'art. 17 comma 2 del CCNL 16/11/2022, come verrà successivamente aggiornato dal futuro CCNL del comparto funzioni locali per il triennio 2022-2024.

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.

34. Le parti stabiliscono 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 stanziati 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), a finanziare 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, nonché le progressioni economiche all'interno delle aree, 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.

35. Le parti danno atto che in sede di definizione del presente accordo è stato svolto un ampio confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera a) e dell'art. 6 del CCNL 16/11/2022 circa l'informatizzazione della scheda di valutazione del personale dipendente dall'anno 2025.

In particolare, si accoglie la miglioria che si intende apportare come di seguito illustrata. Nell'ambito del progetto di informatizzazione del fascicolo personale dei dipendenti/dirigenti avviato nell'anno 2024 con l'acquisto del software GPI, che attualmente gestisce le fasi della gestione del personale riferite alla struttura organizzativa/dotazione organica, alle assunzioni, alla gestione del rapporto di lavoro, alla gestione delle assenze, alla gestione economica, fino ad arrivare alla cessazione del rapporto di lavoro, l'Amministrazione intende acquistare anche il pacchetto che gestisce la fase della valutazione del dipendente. Con l'acquisto di questo ulteriore modulo verrà sostituita, già dall'anno 2025, la scheda di valutazione cartacea di tutti i dipendenti (ad eccezione dei dirigenti) con una scheda informatica che ogni dirigente compilerà attraverso la piattaforma e che il dipendente riceverà direttamente sul portale del dipendente; tale funzionalità del portale andrà ad aggiungersi a quelle già presenti riferite al cartellino/gestione delle presenze del dipendente e ai cedolini/CU. Ovviamente i fattori valutativi e la scala dei punteggi rimangono immutati, come stabiliti con il regolamento approvato con D.G. 308 del 26/9/2023. Inoltre, il dipendente, qualora non ritenga congrua la valutazione ricevuta, potrà presentare sul format le proprie osservazioni. Il dirigente, nei 7 gg lavorativi successivi alla presentazione delle osservazioni dovrà formalizzare la valutazione definitiva.

L'unica differenza rispetto al passato è che la scheda non verrà più consegnata materialmente dal dirigente, ma verrà caricata sul portale del dipendente come accade già oggi per i cedolini/cu/tabulati presenze. Il dipendente, dopo aver effettuato l'accesso al portale con le proprie credenziali, attraverso un'apposita funzione presente sul format comunicherà la presa visione della scheda (tale funzione sostituirà la firma autografa per presa visione). Saranno comunque organizzati momenti formativi/informativi rivolti al personale dipendente circa la modalità di visione della scheda di valutazione dall'anno 2025 e circa le modalità di presa visione della stessa o di presentazione di eventuali osservazioni.

**Delegazione trattante di parte datoriale**

Il presidente: Segretario Generale      F.to Diodorina Valerino

**Delegazione trattante di parte sindacale**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

CGIL F.P. F.to Giacomini O.

CISL F.P. F.to Bernardi G.

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

C.S.A.

## Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ANNO 2025-d.g. 455 del 25/11/2025

	DESCRIZIONE	2016	2025	
Rif. normativi e Cap.	<b>Risorse stabili: (art. 79 commi 1 e 1 bis CCNL 16/11/2022)</b>			
	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART.31 CO 2 CCNL 2002-05)	2.659.729,05		
	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 COMMI 1,2,7)	340.622,30		
	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. COMMI 1,4,5 PARTE FISSA)	183.263,84		
	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. COMMI 2,5,6,7 PARTE FISSA)	219.038,00		
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	73.635,17		
	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15 CO 5 CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	532.787,00		
	RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE	-193.559,56		
art.79 co. 1 lett. a) cap.33610/5	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - ART. 14 CO 1 CCNL 1998-2001 (ART. 67 CO.2 lett. g) CCNL 21/05/2018)	3.969,00	(imp. Su cap. fondo straordin.)	
	FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (DESTINAZIONE FONDO 2017)	-410.215,94		
art.79 co. 1 lett. a)	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO GIA' ART. 67 CO.1 CCNL 21/05/2018 (di cui € 3.969 su cap. 33610/5 straord)		3.409.268,86	di cui € 3.969 su cap. 33610/5 straord.
art.79 co. 1 lett. a)	Euro 83,20 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2015 (1113 unità t.i. e 84 unità t.d. (PT interi) - nota ARAN 2008/2019 del 14/3/19) - dal 2019 (già art. 67 co.2 lett. a) CCNL 21/05/2018)		99.590,40	fuori dal tetto
art.79 co. 1 lett. a)	INCREMENTI PEO dal 2019 già ART.67 CO.2 lett. b) CCNL 21/05/2018 (fuori dal tetto previsto dall'art.23 co.2 D.Lgs.75/2017 come da Dichiarazione Congiunta n.5 CCNL 21/05/18)		97.333,34	fuori dal tetto
art.79 co. 1 lett. a)	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO al 2023 - già ART.67 CO. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018 (EX ART. 4 CO 2 CCNL 2000-01)	546.226,62	676.591,38	annuo
	<b>Totale art. 79 co. 1 lett. a)</b>		<b>4.282.783,98</b>	
art.79 co. 1 lett. b)	Euro 84,50 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2018 (1101 unità t.i. e 74 unità t.d.=1.175) (nota ARAN CFL 174 del 20/11/2022) dal 2023 (art. 79 co.1 lett. b) CCNL 16/11/2022)		99.287,50	fuori dal tetto
art.79 co. 1 lett. c)	Incremento dotazione organica (già art. 67 co.2 lett. h) CCNL 21/05/2018)		0,00	
art.79 co. 1 lett. d)	Diff. Incrém.a regime per Cat/Peo al 1/1/2021 (art. 79 co. 1 let d) ccnl 16/11/2022) dal 2023. Fuori dal tetto ex art.79 co.6		108.711,59	fuori dal tetto
art.79 co 1 bis	Diff. Tra B3 accesso e B1 e tra D3 accesso e D1 per inquadr. in nuove aree dal 1/4/2023 (art. 79 co 1 bis ccnl 16/11/2022) (nota ARAN CFL 175 6/12/2022 PT rapportati poi nota ARAN CFL 223 del 4/8/2023 senza rapportare P.T. se non genetici) fuori dal tetto ex art.79 co.6 ccnl 16/11/2022 (quota annua a regime)		132.852,72	fuori dal tetto
	Risorse art 79 co. 2 let. B) 1,2% monte salari 1997 variabili tralsate su stabili ex art. 14 co. 1 bis DL 25/2025			294.774,00
	risorse art. 79 co. 2 lett. C obiettivi piano performance variabili tralsate su stabili ex art. 14 co. 1 bis DL 25/2025			370.326,20
	risorse incrementate stabilmente con approvazione del Consiglio Comunale nella seduta del 25/9/2025 con deliberazione n. 61 per incremento ex art. 14 co. 1 bis DL 25/2025			140.977,44
art. 1 co 14 bis DL 25/2025	incremento risorse stabili fondo previsto dall'art. 14 comma 1 bis del DL 25/2025 conv. Legge 69/2025 del 9/5/2025		806.077,64	fuori dal tetto
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>3.955.495,48</b>	<b>5.429.713,43</b>	
	RIDUZIONE ART.9 CO.2 BIS DL.78/2010 MODIFICATO ART.1 CO.456 L.147/2013-CERTIFICATO REVISORI 3/9/2015 - consolidamento decurtazione (62.803,62 riconduz. F.do 2010+242.894,07 riduz. N.dip)	-305.697,69	-305.697,69	
<b>A)</b>	<b>TOTALE RISORSE STABILI CON RIDUZIONE</b>	<b>3.649.797,79</b>	<b>5.124.015,74</b>	
	di cui RISORSE STABILI FUORI DAL TETTO previsto dall'art.23 co.2 D.Lgs.75/2017 (come da Dichiarazione Congiunta n.5 CCNL 2016-2018 del 21/05/18 e Delibera Sezione Autonomie 19/2018) e da art. 79 co. 6 CCNL 2019-2021 del 16/11/2022			
Dich. Cong. N. 5 CCNL 21/5/2018	Euro 83,20 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2015 (1113 unità t.i. e 84 unità t.d. - nota ARAN 2008/2019 del 14/3/19) - dal 2019 (art. 67 co.2 lett. a) CCNL 21/05/2018) fuori dal tetto come da Dich. Congiunta n.5 CCNL 21/05/18)		-99.590,40	fuori dal tetto
Dich. Cong. N. 5 CCNL 21/5/2019	INCREMENTI PEO dal 2019 ART.67 CO.2 lett. b) CCNL 21/05/2018 (fuori dal tetto previsto dall'art.23 co.2 D.Lgs.75/2017 come da Dichiarazione Congiunta n.5 CCNL 21/05/18)		-97.333,34	fuori dal tetto
art.79 co. 6	Euro 84,50 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2018 (1101 unità t.i. e 74 unità t.d.=1.175- nota ARAN 2008/2019 del 14/3/19) - dal 2023 (art. 79 co.1 lett. b) CCNL 4/8/2022) fuori dal tetto ai sensi art. 79 co. 6		-99.287,50	fuori dal tetto
art.79 co. 6	Diff. Incrém.a regime per Cat/Peo al 1/1/2021 (art. 79 co. 1 let d) ccnl 16/11/2022) dal 2023. Fuori dal tetto ex art.79 co.6		-108.711,59	fuori dal tetto
art.79 co. 6	Diff. Tra B3 accesso e B1 e tra D3 accesso e D1 per inquadr. In nuove aree dal 1/4/2023 (art. 79 co 1 bis ccnl 16/11/2022) (nota ARAN CFL 175 6/12/2022) fuori dal tetto ex art.79 co.6 ccnl 16/11/2022		-132.852,72	fuori dal tetto
art. 1 co 14 bis DL 25/2025	incremento risorse stabili fondo previsto dall'art. 14 comma 1 bis del DL 25/2025 conv. Legge 69/2025 del 9/5/2025		-806.077,64	fuori dal tetto
<b>B)</b>	<b>TOTALE RISORSE STABILI FUORI DAL TETTO</b>	<b>0,00</b>	<b>-1.343.853,19</b>	fuori dal tetto
<b>C = A - B</b>	<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO art. 23 co. 2 DLgs 75/2017</b>	<b>3.649.797,79</b>	<b>3.780.162,55</b>	
	<b>Risorse variabili SOGGETTE AL TETTO: (art. 79 comma 2 CCNL 16/11/2022)</b>			
	Rec.Evas.Tributi (Dlgs446/97-art.59,co1-lett.p)CorteConti s.u 51/2011_circ.Rgs16/2012	41.434,00	0,00	
art.79 co. 2 lett. a)	1-Compenso avvocati ex art.27 CCNL 14/9/2000 finanziati dall'ente (già art. 67 co. 3 lett. c) ccnl 21/5/2018 già art. 15 co.1 let. k) ccnl 1/4/1999) (ex Tit. VI R.D. 1578/1933-Art.9 co. 6 DL 90/2014 conv. L.114/2014)	17.622,75	47.844,84	cap. 3040/1 da imp.
art.79 co. 2 lett. a)	2-Incentivo messi notificatori art. 54 CCNL 14/9/2000 (già art.67 co.3 lett. f) ccnl 21/5/2018 Cap.33540/12-14	2.000,00	2.000,00	Da imp. a parte

art.79 co. 2 lett. a)	3-Importi una tantum frazioni <b>RIA mens.residue ratei cessazioni 2024</b> (già art.67 co.3 lett. d) CCNL 21/05/2018		3.346,93	vari /12
art.79 co. 2 lett. b)	4-1,2% monte salari 1997 già art.67 co. 3 lett. h ccnl 21/5/2018) (già art. 15 comma 2)	294.774,00	0,00	vedi stabili
art.79 co. 2 lett. c)	5-obiettivi piano performance già art.67 co. 3 lett. i) (già art. 15 comma 5 prec. ccnl)	458.849,90	0,00	vedi stabili
art.79 co. 2 lett. c)	6-Progetto SUN DG 517/2022 (già art.67 co.5 lett. b) e DD 97/2024 cap. 33655/12	63.120,00	80.000,00	Imp 2025/1145
art.79 co. 2 lett. c)	Progetto Servizi repressione abusivismo-giocatori-prostituzione (art.67 co.5 lett. b)	50.000,00	0,00	no antiab.2023
D)	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO art.23 co.2 DLgs 75/2017	927.800,65	133.191,77	
E)	Riduzioni in relazione al personale in servizio L.208/2015 art. 1 co. 236	-30.924,45		
F = D - E	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO CON RIDUZIONE	896.876,20	133.191,77	
	Rideterminazione RISORSE variabili soggette al limite anno 2016 (incentivo avvocatura spese compensate a seguito di cessazione dirigenti) e trasposizione somme da fondo dirigenti a fondo dipendenti			
	TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE (anno 2016 definito con DD 328/2017)	896.876,20		
F1)	RIDETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO DIRIGENTI A FONDO DIPENDENTI-incremento fondo variabile a favore degli incentivi avvocati per SPESE COMPENSATE.art.37 CCNL 23/12/99 (risorse che transitano dal fondo dirigenti al fondo dipendenti - dal 2020 -1 dir.avv. + 1dip.avv) ai sensi della delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie 17/2019 e della circ. RGS 16/2020	15.000,83		Nel 2024, non essendoci più dirigenti dal 2022, viene rideterminata quota del 2016 imputando tutto sul fondo dip. (17.622,75+15.000,83+288,5+24.787,92 = 57.700 uguale tot compet. Cap. 3040/1 del 2016)
F2)	RIDETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO DIRIGENTI A FONDO DIPENDENTI-incremento fondo variabile a favore degli incentivi avvocati per SPESE COMPENSATE.art.37 CCNL 23/12/99 (risorse che transitano dal fondo dirigenti al fondo dipendenti - dal 2021 -1 dir.avv.) ai sensi della delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie 17/2019 e della circ. RGS 16/2020	288,50		
F3)	RIDETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO DIRIGENTI A FONDO DIPENDENTI (DG 228/2024)-incremento fondo variabile a favore degli incentivi avvocati per SPESE COMPENSATE.art.37 CCNL 23/12/99 (risorse che transitano dal fondo dirigenti al fondo dipendenti - dal 2021 no dir.avv.) ai sensi della delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie 17/2019 e della circ. RGS 16/2020	24.787,92		
F4)	RIDETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO DIPENDENTI A FONDO DIRIGENTI (DG 2025) incremento fondo variabile a favore degli incentivi avvocati per SPESE COMPENSATE.art.37 CCNL 23/12/99 (risorse che transitano dal fondo Dir. al fondo Dip. - dal 2021 no dir.avv. e dal fondo dip. al fondo Dir - dal 2025 1 Dir Avv) ai sensi della delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie 17/2019 e della circ. RGS 16/2020	-9.855,16		Nel 2025 essendoci un DIR viene imputata una quota sul fondo dei dirigenti
G = F+F1+F2+F3+F4	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE (variabili e limite 2016 rideterminato nel 2020, 2021, 2023, 2024 e 2025 come sopra)	927.098,29	133.191,77	
H = C + G	TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE(con limite 2016 rideterminato per incentivo avvocatura come sopra)	4.576.896,08	3.913.354,32	
	Risorse variabili NON SOGGETTE AL TETTO: (art. 79 commi 2 e 3 CCNL16/11/2022)			
	7-Legge 546/1992 e s.m.i. (tributi-onorari difensori dell'ente in relazione al Cap 9080/E) Rec. Evasione Trib. (non soggette al limite Del. CdC sez Aut. N. 18 del 30/9/2024)		0,00	4430/1 dati bil.
	8-Legge 546/1992 e s.m.i. (u.o. tributo-onorari difensori dell'ente in relazione al cap. 9160/E) Inc.Soccomb.Trib. (non soggette al limite Del. CdC sez Aut. N. 18 del 30/9/2024)	14.720,73	0,00	4470/1 dati bil.
art.79 co. 2 lett. a)	Risorse derivanti da applic. Art. 43 L. 449/97 c.d. sponsorizzazioni, accordi di collab. c/terzi (già art.67 co.3 lett. a)):			
	9-Risorse art.43 Legge 449/97 (Rimini HOLDING DD.2216/2025 4.284,16 addetti + 1.074,72 tutti i dip)	7.033,79	5.358,88	somme imp.
	10-Risorse art.43 Legge 449/97 (Provincia di Rimini-DTR)		0,00	
	11-Risorse art.43 L. 449/97 (Incentivo collaudo opere urbanizzazione in relazione all'entrata cap. 11000/E)		0,00	(al momento non ci sono impegni)
art.79 co. 2 lett. a)	Piani di razionalizzazione DL 98/2011 (già art.67 co.3 lett. b) ccnl 21/5/2018		0,00	fuori dal tetto
art.79 co. 2 lett. a)	Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (già art. 67 co. 3 lett. c) ccnl 21/5/2018:			
	12-Competenze professionali avvocati-incentivo avvocatura art. 9 co. 3 DL 90/2014 conv. L.114/2014 per cause vinte con recupero spese legali (soccombenza) (in relazione all'entrata Cap. 11500/E)	22.521,00	90.189,19	Cap. 10660/1
	13-Incentivi anti-evasione IMU-TARI art. 1 co.1091 L. 145/2018 (Legge Bil. 2019) - Fuori dal tetto (Delib. CdC sez. Aut. N. 18 del 30/09/2024)		0,00	4700/1 in attesa DD variaz/imp
	14-Incentivo Funzioni Tecniche art.113 DLgs. 50/2016 - Funz. Tec. e progett. art. 45 DLgs 36/2023	118.436,63	225.298,43	stanziato vedi all.
	15-Incentivo Progett.ne art.93 DLgs. 163/2006 abrogato dal DLgs 50/2016 - competenze anno 2013		0,00	
	Incentivo condono L.326/2003 (in relazione all'entrata - DG. / ) cap. 39450		0,00	
	16-Incentivo ISTAT - Rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche (in relazione all'entrata cap. 10760/E)		17.766,32	13320/1-13325/1 imp.
	17-Incentivo ISTAT - Censimento permanente della popolazione (in relazione all'entrata cap. 13670/E)		50.298,50	39050/1 imp. Bil.
art.79 co. 2 lett. d)	18-Incentivo straordinario anno precedente (già art.67 co. 3 lett. e) ccnl 21/5/2018) cap. vari art. 5/1005		38.037,45	verbale n. 44/2025
art.80 co.1	19-Economie stabili anno precedente certificate (art.80 co.1, ultimo periodo ccnl 16/11/2022)	248.366,17	448.825,18	verbale n. 48/2025
art.79 co. 3	20-incremento variabili art. 79 co.2 let c) a carico bil. 0,22% m.s. 2018 (art. 79 co. 3) quota dip -anno 2025		46.724,75	fuori dal tetto
I)	TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	396.357,59	922.498,70	
(A+G+I)	TOTALE FONDO ANNO 2025 (stabili+variabili soggette al limite+variabili non soggette al limite	4.973.253,67	6.179.706,21	
	Così ripartito:			
=A	TOTALE RISORSE STABILI	3.649.797,79	5.124.015,74	
cap. 33770/12	di cui accantonamento Differenziale stipendiale decorrenza 1/1/2023 somma necessaria a finanziare le progressioni economiche non corrisposte a dipendenti sospesi per procedimento disciplinare non ancora definito: quota anno 2025		4.050,00	
cap. 33770/12	di cui accantonamento Differenziale stipendiale decorrenza 1/1/2024 somma necessaria a finanziare le progressioni economiche non corrisposte a dipendenti sospesi per procedimento disciplinare non ancora definito: quota anno 2025		750,00	
(G + I)	TOTALE RISORSE VARIABILI	1.323.455,88	1.055.690,47	
	TOTALE FONDO ANNO 2025	4.973.253,67	6.179.706,21	
	Contributi c/ente su Risorse stabili			
33610/9	CONTRIBUTI C/ENTE SU RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (26,12%)	1.056,97	944,62	
vari /14	CONTRIBUTI C/ENTE SU RISORSE STABILI (27,68%)	1.122.713,18	1.378.983,21	
	Contributi su risorse stabili	1.123.770,15	1.379.927,83	

cap. 33770/14	di cui accantonamento Differenziale stipendiale decorrenza 1/1/2023 somma necessaria a finanziare le progressioni economiche non corrisposte a dipendenti sospesi per procedimento disciplinare non ancora definito: quota anno 2025		1.080,54	
cap. 33770/12	di cui accantonamento Differenziale stipendiale decorrenza 1/1/2024 somma necessaria a finanziare le progressioni economiche non corrisposte a dipendenti sospesi per procedimento disciplinare non ancora definito: quota anno 2025		215,10	
	<b>Contributi c/ente su Risorsse variabili</b>			
cap. 3040/4	1-Contributi su <b>Comp.Avvocatura</b> (c/ente 24,3303%) soggette al limite	9.919,12	11.640,79	da imp.
33540/14	2-contributi su Incentivo messi notificatori art. 54 CCNL 14/9/2000 (art.67 co.3 lett. f)		490,00	da imp.
vari /14	<b>3-4-5-CONTRIBUTI CARICO ENTE</b> su Ris. Variabili soggette al limite (su cap./12) x 23,80% (CPDEL)	205.265,77	796,57	da imp.
33650/14	6-contributi <b>Progetto SUN DG 517/2022</b> (già art.67 co.5 lett. b) e DD 97/2024 cap. 33655/14 (24,61%)		19.688,00	Imp 2025/1144
cap.4430/4	7-Contributi su <b>Rec.Evasione Tributi</b> (24,406%)	10.112,39	0,00	4430/4 dati bil.
cap.4470/4	8-Contributi su <b>Inc. Soccombenza Tributi</b> (24,406%)	3.593,33	0,00	4470/4 dati bil.
33555/4	9-Contributi <b>Rimini HOLDING</b> (Rimini HOLDING DD.2216/2025 1.039,10 addetti + 255,77 tutti i dip)(24,16%)	1.708,12	1.294,87	IMP. 25/8523-8526 cap.33555/4
15150/4	10-Contributi (Provincia di Rimini-DTR)		0,00	
33585/4-33586/4	11-Contributi su <b>Incentivo collaudo opere urbanizzazione</b> - in relazione all'entrata cap. 11000/E		0,00	
cap.10660/4-10670/4	12-contributi <b>incentivo avvocatura art. 9 co. 3 L.114/2014</b> per cause vinte con recupero spese legali (socombenza) (in relazione all'entrata Cap. 11500/E) 24,3303%	9.919,12	21.943,30	da imp 15.003,04 cap 10660/4
4700/4	13-Contributi su Incentivi anti-evasione IMU-TARI co.1091 L. 145/2018-Legge di Bilancio 2019		0,00	4700/4 in attesa
vari	14-Contributi su <b>Incentivi Funzioni Tecniche art.113 DLgs. 50/2016</b> e art. 45 DLgs 36/2023 (23,80+2,16)	31.563,37	58.486,41	stanziato vedi all.
vari	15-Contributi su <b>Incentivi Progettazione art. 93 DLgs. 163/2006 abrogato - prog. 2013</b>		0,00	
13320/4-13325/4	16-Contributi su <b>Inc. ISTAT</b> - Rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche (24,33%)		4.322,05	13320/4-13325/4
39050/4	17-Contributi su <b>Inc. ISTAT</b> - Censimento permanente della popolazione (24,50%)		12.323,13	39050/1 imp. Bil.
vari /1009	18-contrib. su Economie straordinario anno prec. (già art.67 co. 3 lett. e) ccnl 21/5/2018) cap. vari art. 9/1	99.528,24	15.894,59	verbale n. 44/2025
vari /14-1014	19-contributi su Economie risorse stabili anno precedente certificate (art.80 co.1, ultimo periodo ccnl 16/11/2022)		120.784,78	verbale n. 48/2025
art.79 co. 3	20-contrib. Su increm. variabili art. 79 co.2 let c) <b>a carico bil.</b> 0,22% m.s. 2018 (art. 79 co. 3) quota dip - <b>anno 2025</b>		11.120,49	fuori dal tetto
	<b>Contributi su risorse variabili</b>	371.609,46	278.784,98	
	<b>TOTALE CONTRIBUTI A CARICO ENTE</b>	1.495.379,61	1.658.712,81	
	<b>TOTALE FONDO 2025 (competenze+contributi)</b>	6.468.633,28	7.838.419,02	
	di cui:			
	<b>TOTALE RISORSE STABILI (competenze +contrib.)</b>	4.773.567,94	6.503.943,57	
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	1.695.065,34	1.334.475,45	
	<b>Dimostrazione rispetto limite art. 23 co. 2 DLgs 75/2017 = fondi 2016</b>	<b>2016 ridet.</b>	<b>2025</b>	
	fondo salario accessorio dipendenti	4.576.896,08	3.913.354,32	
	fondo posizioni organizzative/elevate Qualificazioni	410.215,94	410.215,94	
	fondo dirigenti	836.113,16	830.959,21	DG 295/2025
	fondo Segretario generale	61.390,45	66.544,40	DG 295/2025
	<b>parziale Verifica rispetto limite art. 23 co. 2 DLgs 75/2017</b>	<b>5.884.615,63</b>	<b>5.221.073,87</b>	
	Fondo straordinario	302.345,00	302.345,00	DD 313/2025
	<b>Verifica rispetto limite art. 23 co. 2 DLgs 75/2017 complessiva</b>	<b>6.186.960,63</b>	<b>5.523.418,87</b>	
	diff dovuta a variabili spostate su stabili	-	663.541,76	

tabella "B"

destinazione risorse decentrate anno 2025-fondo personale dipendente art. 80 CCNL 16/11/2022		
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 incrementi a regime in base al nuovo CCNL 16/11/2022 (utilizzo vincolato) e	2.383.795,54	
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>



istituti contrattuali finanziati con risorse variabili	destinate 2025	costituite 2025
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 prorogato per il periodo 2023-2025 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 stabile	394.293,19	
<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