

COMUNE DI RIMINI

Nucleo di valutazione

Lì 31 marzo 2026

Oggetto: Parere sulle nuove bozze di “Regolamento recante disciplina dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario comunale” e di “Regolamento recante sistema di valutazione della performance del Segretario generale e del Direttore generale” in attuazione dell’entrata in vigore del nuovo CCNL relativo al personale dell’Area Funzioni Locali triennio 2022-2024 sottoscritto in data 23 febbraio 2026

PREMESSO che con deliberazione di Giunta Comunale in data 12 dicembre 2024, n. 495, sono stati approvati il Regolamento recante disciplina dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale e il Regolamento recante sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale in vigore dall’anno 2025 in ottemperanza a quanto stabilito dagli articoli 60 e 61 del CCNL relativo al personale dell’area delle Funzioni locali sottoscritto in data 16 luglio 2024;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 ed in particolare il Capo II (art. 97 e seguenti) del titolo IV che disciplina la figura del Segretario Comunale Provinciale;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il nuovo CCNL relativo al personale dell’area dirigenziale delle funzioni locali per il triennio 2022-2024 sottoscritto in data 23 febbraio 2026;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- il Regolamento comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, come modificato da ultimo mediante propria deliberazione in data 29 ottobre 2024, n. 395;

DATO ATTO che in data 23 febbraio 2026 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al personale dell’area delle Funzioni locali e:

- l’articolo 38 rubricato “Disciplina della retribuzione di posizione” disapplica e sostituisce l’art. 60 del previgente CCNL riproducendone in toto la disciplina, con limitate modifiche e precisamente:

* la tabella indicata al comma 1 ridefinisce i valori annui lordi minimi e massimi comprensivi dell’incremento di cui all’art. 36, suddivisi per fasce e per classi demografiche degli enti di appartenenza con la precisazione che spetta alle singole amministrazioni disciplinare i criteri per determinare la misura della retribuzione di posizione entro il tetto massimo stabilito nella tabella dell’articolo 38, comma 1 del CCNL 23/2/2026;

*con riferimento ai criteri da utilizzare ai fini della graduazione della retribuzione di posizione occorre tenere conto dei medesimi criteri previsti dall’art. 60 del previgente CCNL e nello specifico: a) della “complessità e responsabilità” delle funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti e del potere di avocazione e di sostituzione dei dirigenti inadempienti; b) dell’assegnazione di “funzioni aggiuntive”, che comprende la partecipazione ad organismi o commissioni nonché l’espletamento di

incarichi dirigenziali o di responsabilità; c) della presenza di condizioni di “oggettivo disagio del contesto ambientale” ossia delle condizioni della comunità e dell’ente;

* per gli Enti metropolitani è prevista la possibilità di incrementare fino al 20% la soglia massima della retribuzione di posizione, mentre è confermata la disciplina che prevede la possibilità di innalzare la retribuzione di posizione fino al 15% nei comuni capoluogo, nelle province e nelle Unioni di Comuni, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell’art. 23 del D.Lgs. 75/2017;

- l’articolo 39 rubricato “Disciplina della retribuzione di risultato” disapplica e sostituisce l’art. 61 del previgente CCNL riproducendone in toto la disciplina, con le seguenti modifiche:

* fermi restando i limiti della propria capacità di spesa e il rispetto dell’art. 23 del D.Lgs. 75/2017, la percentuale di riferimento per il calcolo della retribuzione di risultato (pari al 10% del monte salari erogato nell’anno cui è riferita la valutazione) deve essere elevata al 15% al ricorrere delle condizioni previste dal comma 2-bis (enti con dirigenza diversi dai comuni capoluogo, province e enti metropolitani) e al 20% nei casi previsti dal comma 2-ter (enti metropolitani, comuni capoluogo e province);

- l’articolo 40 rubricato “Ulteriori risorse destinate a retribuzione di risultato” prevede:

* “A decorrere dal 1/1/2024, gli enti incrementano le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, di un importo complessivamente pari allo 0,80% del monte salari 2021 relativo ai segretari comunali e provinciali. Le suddette risorse incrementalì possono essere destinate anche, in tutto o in parte a welfare integrativo”;

* “In attuazione di quanto previsto dall’art. 1, comma 121 della Legge 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, secondo la disciplina di cui all’art. 39, oltre il limite di cui all’art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell’anno 2021 relativo ai segretari comunali e provinciali. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti”;

PRECISATO che l’ARAN, con parere ID 36911 (pubblicato il 19 marzo 2026) ha chiarito che l’incremento di cui all’art. 40 comma 2 del CCNL 23/2/2026 (pari allo 0,22% del monte salari 2021) si aggiunge a quello stabilito dall’art. 61, comma 3 del CCNL 16/7/2024 pari allo 0,22% del monte salari 2018);

DATO ATTO che, sulla scorta delle nuove previsioni introdotte dal CCNL 23/02/2026 l’ufficio Sistemi incentivanti del Dipartimento Risorse ha:

- apportato alcune modifiche ed integrazioni al Regolamento recante disciplina dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario comunale approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 12 dicembre 2024, n. 495;
- apportato alcune modifiche ed integrazioni al Regolamento recante sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale, modificato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale in data 12 dicembre 2024, n. 495;
- trasmesso con mail in data 24 marzo 2026 ai componenti esterni del Nucleo di valutazione del Comune di Rimini le nuove bozze di “Regolamento recante disciplina dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario comunale” e di “Regolamento recante sistema di valutazione della performance del Segretario generale e del Direttore generale” adeguate al nuovo CCNL relativo al personale dell’Area Funzioni Locali triennio 2022-2024 sottoscritto in data 23 febbraio 2026;

PRECISATO che il nuovo regolamento recante disciplina dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario comunale:

- conferma i parametri già definitivi con il regolamento approvato con DG. 495/2024 e apporta

limitate correzioni. Infatti, è stato riformulato l'indicatore riferito alla "Responsabilità amministrativa e gestionale delle strutture gestite direttamente" ed inoltre è stato modificato il punteggio massimo attribuibile a due indicatori al fine di rendere maggiormente coerente il peso di ciascuno ai fini della graduazione della indennità;

- conferma in 100 punti il valore massimo della pesatura della graduazione del Segretario Generale, stabilendo il peso dei criteri di graduazione come segue:
 - a) complessità e responsabilità delle funzioni: peso complessivo 50 punti;
 - b) attribuzioni di funzioni aggiuntive: peso complessivo 40 punti;
 - c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo: peso complessivo 10 punti;
- disciplina il collegamento fra gli intervalli di punteggio e la retribuzione di posizione. Nello specifico vengono individuate delle fasce di posizione (A1, A2, A3, A4,...) per i diversi intervalli di punteggio, a ciascuna delle quali è correlata una retribuzione di posizione entro i valori minimi e massimi previsti dalla tabella di cui all'art. 38 comma 1 del CCNL 23/02/2026, con valore crescente al crescere del punteggio (e della relativa fascia), individuando quale fascia più alta la fascia A1, a cui corrisponde la retribuzione di posizione massima per gli enti capoluogo di provincia pari a euro 56.668,99;
- al punto 5 disciplina la rideterminazione del valore della retribuzione di posizione massima della fascia A1, prevedendo la maggiorazione del 15%, secondo quanto consentito dall'art. 38 comma 3 del CCNL 23/02/2026, al fine di tener conto dell'esercizio delle funzioni del Segretario comunale in enti che presentano una struttura comunale complessa, sempre che sussista la relativa capacità di bilancio e in ogni caso nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017;

DATO ATTO che, anche per finalità di omogeneità di trattamento con gli altri dirigenti dell'Ente, è stata data applicazione all'art. 39 comma 2-ter del CCNL 23/2/2026 e conseguentemente è stato disciplinato l'aumento della retribuzione di risultato del Segretario comunale del Comune di Rimini al 20%, attraverso la disciplina regolamentare in materia di valutazione del Segretario comunale ed inoltre è stata disciplinata la modalità di liquidazione degli arretrati riferiti agli incrementi obbligatori (per gli anni 2024 e 2025) e facoltativi (per l'anno 2025) previsti dall'art. 40 del CCNL 23/2/2026;

DATO ATTO inoltre che, relativamente al Regolamento recante sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale rimangono invariate, rispetto alla precedente disciplina, le parti riferite ai fattori di valutazione e al processo valutativo, nonché al sistema di calcolo della retribuzione di risultato del Segretario Generale / Direttore Generale;

CONSTATATO che i nuovi regolamenti produrranno i loro effetti dall'anno 2026 fatto salvo quanto espressamente indicato dai singoli articoli;

Tutto ciò premesso, i componenti esterni del Nucleo di valutazione

ATTESTANO

che le nuove bozze di "Regolamento recante disciplina dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario comunale" e di "Regolamento recante sistema di valutazione della performance del Segretario generale e del Direttore generale" adeguate al nuovo CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali, triennio 2022-2024, sottoscritto in data 23 febbraio 2026, trasmesse via mail al Nucleo di valutazione in data 24 marzo 2026, risultano redatte conformemente a quanto previsto dalla normativa in vigore e pertanto SI ESPRIME PARERE POSITIVO sulle stesse.

DANNO ATTO

Protocollo N.0116608/2026 del 01/04/2026

'Class. ' 001.006001

Firmatario: arturo bianco

Documento Principale

- che è possibile attivare l'istituto della partecipazione sindacale (confronto) propedeutico all'approvazione dei nuovi Regolamenti da parte dell'organo di governo dell'Ente;
- che il componente interno del Nucleo di valutazione (Segretario Generale) in ossequio alle vigenti disposizioni in materia di conflitto di interessi si è astenuta dal partecipare alle decisioni inerenti ai precitati regolamenti.

IL PRESIDENTE
Dott. Arturo Bianco