



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse  
Ufficio Sistemi IncentivantiPiazza Cavour, 27 - 47921 Rimini  
tel. 0541/704961-704971- fax 0541/704963  
www.comune.rimini.it  
e-mail: [sistemi.incentivanti@comune.rimini.it](mailto:sistemi.incentivanti@comune.rimini.it)  
c.f.-p.iva 00304260409

Rimini, 21 maggio 2026

Collegio dei Revisori

e, p.c. Dirigente  
Settore Ragioneria Generale  
Dott. William Casanova

“ Responsabile  
U.O. Programmazione, bilancio e fiscale  
Dott.ssa Francesca Angelini

LORO SEDI

**OGGETTO:** Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (EQ), ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026 e di applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL 23/02/2026.

### Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 comma 7 del CCNL 23 febbraio 2026 e dall'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (EQ), ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026 e di applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL 23/02/2026 sottoscritta in data 14 maggio 2026.

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

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è stata redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (EQ), e di applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera u) del CCNL 23/02/2026 sottoscritta in data 14 maggio 2026. Si evidenzia che le parti ritenute non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

Alla luce dei documenti qui allegati si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 – comma 7 – del CCNL 23 febbraio 2026 e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria ritenute non pertinenti.

Cordiali saluti.

il Capo dipartimento Risorse

dott. Alessandro Bellini

*(documento firmato digitalmente)*

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

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Data di sottoscrizione</b>   | 14 maggio 2026   |  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>   | Dall'anno 2026 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia   |  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>   | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di gestione del personale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi scolastici</p> <p>Componente: Dirigente Comandante della Polizia Locale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CISL, FP UIL, CSA e relative RSU</p> <p>L'organizzazione sindacale FP CGIL, l'organizzazione sindacale CGIL, non avendo sottoscritto il CCNL 2022-2024, non è ammessa al sistema delle relazioni sindacali di Ente (Comune di Rimini)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la maggioranza dei componenti della RSU aziendale;</li> <li>- FP CISL, FP UIL</li> </ul> <p>L'organizzazione sindacale CSA non ha firmato l'accordo in quanto assente all'incontro.</p> |  |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Personale dipendente del Comune di Rimini titolare di incarico di elevata qualificazione   |  |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                     | Definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lett. v) del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026 e il trasferimento permanente di parte delle risorse dal fondo dipendenti a quello delle EQ (ai sensi dell'articolo 7 comma 4 lettera u) del medesimo CCNL 23/2/2026  |  |
| <b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  | La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)   |
|   | <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  | Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p> | <p><b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</b></p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. n.127 del 12/04/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. n. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. n. 198 del 06/08/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. n. 190 del 15/07/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. n. 120 del 31/03/2015 e successiva modifica D.G. n. 208 del 16/06/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. n. 70 del 13/03/2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. n. 84 del 28/03/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. n. 22 del 30/01/2018 e successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2019-2021 (D.G. n. 11 del 15/01/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni), per gli anni 2020-2022 (D.G. n. 6 del 09/01/2020), per gli anni 2021-2023 (D.G. n. 3 del 12/01/2021 e sue successive modifiche ed integrazioni) e per gli anni 2022-2024 (D.G. n. 15 del 18/01/2022 e sue successive modifiche ed integrazioni). Successivamente, in osservanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il quale prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, con D.G. n. 31 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2023-2025, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza. Con D.G. n. 30 del 30/01/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2024-2026, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance. Con D.G. n. 19 del 30/01/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2025-2027, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance. In ultimo con D.G. n. 25 del 29/01/2026 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2026-2027, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance.</p> |
|--|---|---|

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

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

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

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

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

In ultimo con D.G. n. 25 del 29/01/2026 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2026-2028, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

**È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?**

L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del citato D.Lgs. 33/2013, come successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si segnala che, dal 2015 sino ad oggi, sono state realizzate numerose giornate dedicate alla trasparenza, aperte alla cittadinanza, sia sul tema della programmazione, sia più specificatamente dedicate ad approfondimenti su particolari servizi e attività dell'Ente.

Sono stati inoltre potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", nonchè è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale.

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

- *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sue sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza";*
- *Relazione sulla performance*
- *Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e componenti dell'Organismo di valutazione.*

**La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?**

Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2024 in data 18 luglio 2025, con atto acquisito al protocollo in data 18 luglio 2025 al n. 251235

**Eventuali osservazioni**

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28/12/2010 ed è stato oggetto di successive modifiche tra cui l'ultima con deliberazione di Giunta Comunale n. 395 del 29/10/2024.

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

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

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

Il contratto integrativo in oggetto definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lett. v) del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali del 23 febbraio 2026.

L'articolo 17, comma 4, lettera v) del CCNL 23 febbraio 2026 prevede che gli enti definiscano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di elevata qualificazione previste dal proprio ordinamento.

A tal fine il presente contratto integrativo stabilisce che le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione vengono determinate nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 4 del CCNL 23 febbraio 2026. Ne consegue che alla retribuzione di risultato verrà destinato il 15% delle risorse di cui all'articolo 67 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018 destinate alle posizioni organizzative (che dal 1° aprile 2023 per effetto dall'art. 13 del nuovo CCNL sono automaticamente ricondotte alla nuova tipologia di incarichi di EQ) comprensive delle integrazioni previste dal CCNL 16 novembre 2022 e dalla normativa in materia, in pedissequa applicazione della disposizione del CCNL.

Nel contratto viene data evidenza delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ. Le risorse di cui all'articolo 67, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 destinate alle posizioni organizzative nell'anno 2017 ammontano a Euro 410.215,94 (a titolo di competenze) a cui sono state aggiunte in via permanente dall'anno 2025 (e quindi anche per gli anni seguenti), attraverso il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 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, sottoscritto in data 15 dicembre 2025, euro 30.000,00, per un totale di Euro 440.215,94 a titolo di competenze (a titolo di competenze), già costituite per l'anno 2026 con determinazione dirigenziale n. 87 in data 19 gennaio 2026. Le parti hanno dichiarato già in questa sede contrattuale che le nuove risorse che dall'anno 2026 l'Amministrazione stanzierà sul fondo del personale dipendente ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis del DL 25/25, convertito in Legge 69/2025, saranno trasferite per euro 110.000,00 a titolo di competenze, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera u) del CCNL 23/02/2026, dall'anno 2026 (e per gli anni successivi). Ne consegue che il fondo complessivo delle EQ di parte stabile dall'anno 2026 ammonta ad Euro 550.215,94 a titolo di competenze, cui andranno ad aggiungersi anche le ulteriori integrazioni (intendendo anche le risorse di parte variabile) previste dal CCNL 23 febbraio 2026 e dalla normativa in materia.

La misura fissata per il finanziamento della retribuzione di posizione dal CCDI in oggetto può essere annualmente rideterminata in diminuzione, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato, in sede di ripartizione del fondo del salario accessorio del personale dipendente. In assenza di determinazioni delle parti negoziali in tal senso si intende confermata la quota dell'85%. Viene altresì specificato che in assenza di un provvedimento in tal senso si intende confermata la quota prevista nel CCDI avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (EQ).

Annualmente con determinazione dirigenziale viene impegnato il fondo di cui all'articolo 16, comma 6, del CCNL 23 febbraio 2026. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato in applicazione di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL sarà oggetto di accordo in sede di contrattazione decentrata integrativa.

In ossequio al parere Aran CFL 123 le parti negoziali hanno stabilito che le eventuali risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione non

utilizzate nel corso di ciascun anno incrementano, per quello stesso anno, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per il medesimo personale.

Il CCDI oggetto della presente relazione definisce altresì i requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'Ente, nonché il meccanismo di quantificazione della retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarico di elevata qualificazione in relazione alla valutazione della prestazione individuale attribuita.

Tale sistema prevede l'erogazione della retribuzione di risultato a fronte di valutazioni positive in base al vigente regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione ed è definito nell'ottica di valorizzare il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso una marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. n. 165/2001).

Nel contratto integrativo viene inoltre illustrata la disciplina degli incarichi ad interim ai sensi dell'articolo 16 comma 5 del CCNL 23 febbraio 2026 prevedendo che, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di elevata qualificazione il quale, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto ad interim la reggenza di un altro incarico di cui all'art. 15, comma 2, lettera a), del medesimo CCNL, sia corrisposta in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim. La definizione della citata percentuale sarà effettuata dal dirigente nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi al medesimo incarico. Solo con valutazioni sull'incarico aggiuntivo pari o superiori al 51% del punteggio massimo attribuibile sarà possibile liquidare l'ulteriore importo della retribuzione di risultato di cui all'art. 16 c. 5 del precitato CCNL. In caso di valutazioni inferiori al 51% o nel caso in cui il titolare di EQ abbia riportato nell'anno di riferimento una sanzione disciplinare superiore al richiamo verbale non verrà liquidata tale quota. Ovviamente la retribuzione di risultato aggiuntiva sull'incarico ad interim è proporzionata alla durata della reggenza.

Al personale di altro ente utilizzato mediante convenzione ex art. 18 del CCNL 23/2/2026 presso il Comune di Rimini spetterà il trattamento economico accessorio spettante ai titolari di incarichi di EQ, in base al sistema vigente presso l'Ente, salvo diversa disposizione pattuita fra le parti attraverso la convenzione stessa.

Inoltre, viene specificato che costituisce requisito minimo per l'accesso al sistema valutativo e premiante una presenza effettiva in servizio di almeno 600 ore, riferita al periodo di svolgimento dell'incarico di elevata qualificazione. Qualora l'incarico sia stato affidato o cessato in corso d'anno tale monte ore viene rideterminato in misura direttamente proporzionale alla durata dell'incarico stesso, ferma restando la presenza in servizio (quale titolare di incarico di EQ) per almeno due mesi nell'anno solare.

Infine, il CCDI precisa che, in caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti, la retribuzione di risultato è ridotta in base alle modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa del personale dipendente.

Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 23 febbraio 2026 rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009.

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

Il fondo di cui all'articolo 16, comma 6, del CCNL 23 febbraio 2026, così come disposto dall'art. 67 comma 1 del CCNL 21/5/2018, viene determinato in una somma pari a quella destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità dell'anno 2017 (trattasi di consolidamento delle risorse) pari a Euro 410.215,94 a cui sono state aggiunte in via permanente dall'anno 2025 (e quindi anche per gli anni seguenti), attraverso il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 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, sottoscritto in data 15 dicembre 2025, euro 30.000,00, (a titolo di competenze) per un totale di Euro 440.215,94 a titolo di competenze, già costituite per l'anno 2026 con determinazione dirigenziale n. 87 in data 19 gennaio 2026. Le parti hanno dichiarato già in questa sede contrattuale che le nuove risorse che dall'anno 2026 l'Amministrazione stanzierà sul fondo del personale dipendente ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis del DL 25/25, convertito in Legge 69/2025, saranno trasferite per euro 110.000,00 a titolo di competenze, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera u) del CCNL 23/02/2026, dall'anno 2026 (e per gli anni successivi). Ne consegue che il fondo complessivo delle EQ di parte stabile dall'anno 2026 ammonta ad Euro 550.215,94 a titolo di competenze, cui andranno ad aggiungersi anche le ulteriori ed eventuali integrazioni di parte variabile previste dal CCNL 23 febbraio 2026 e dalla normativa in materia. Annualmente, l'eventuale l'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL 23/2/2026.

Il presente contratto integrativo stabilisce che le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale incaricato di elevata qualificazione sono determinate nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato ai sensi dell'articolo 16, comma 4, del CCNL 23 febbraio 2026.

In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente, la predetta misura fissata dal CCDI delle EQ potrà essere annualmente rideterminata in diminuzione, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato. In assenza di determinazioni delle parti negoziali in tal senso si intende confermata la quota qui prevista.

In ossequio al parere Aran CFL 123 le parti stabiliscono che le eventuali risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione non utilizzate nel corso di ciascun anno incrementano, per quello stesso anno, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per il medesimo personale.

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

Il contratto integrativo in oggetto è stipulato in ossequio al disposto dell'art. 7 comma 4, lettera v), del CCNL 23 febbraio 2026 e pertanto costituisce prima applicazione delle nuove disposizioni contrattuali di livello nazionale. Le disposizioni in esso contenute, fatte salve le clausole richiamate dal presente contratto stesso, sostituiscono quanto già precedentemente disciplinato in materia di retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione.

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni legislative e contrattuali in materia di merito e premialità ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione, nonché con gli approdi in materia della giurisprudenza contabile.

- e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio);**

Il contratto integrativo in oggetto non incide sulle materie di cui alla presente lettera (progressioni economiche) pertanto tale sezione costituisce parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare e incentivare il personale titolare di incarichi di elevata qualificazione (EQ) orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. In un momento come l’attuale, caratterizzato da forte complessità, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall’Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi nonché agli obiettivi del PNRR in fase di conclusione e rendicontazione.

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

Nessuna.

### **Relazione tecnico-finanziaria**

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei “contratti normativi”, non genera costi aggiuntivi, definendo criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (EQ). Inoltre, con il presente contratto decentrato, ai sensi dell’articolo 7, comma 4, lettera u) del CCNL 23/2/2026, viene stabilito che le nuove risorse che dall’anno 2026 l’Amministrazione stanzierà sul fondo del personale dipendente ai sensi dell’art. 14 comma 1-bis del DL 25/25 saranno trasferite per euro 110.000,00 a titolo di competenze, ai sensi dell’articolo 7, comma 4, lettera u) del CCNL 23/02/2026, dall’anno 2026 (e per gli anni successivi).

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, si assevera che dall’ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all’esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

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

### **Conclusioni**

Si informa che la ~~procedura di~~ **contrattazione in oggetto** si è svolta nell'ambito degli incontri avvenuti in data 30 aprile 2026 e in data 14 maggio 2026, e che, contestualmente all'approvazione dell'ipotesi di CCDI oggetto della presente relazione, si è anche concluso il confronto sui regolamenti recanti metodologie riguardanti la graduazione delle posizioni e la valutazione dei risultati dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, così come indicato dalle nuove disposizioni introdotte dal CCNL 23/02/2026.

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 comma 7 del CCNL 23/02/2026 e all'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualificazione ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 23/02/2026 relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026 e di applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL 23/02/2026.

Cordiali saluti.

il Capo dipartimento Risorse

dott. Alessandro Bellini

(documento firmato digitalmente)